

ISSN 2223-5752

Науковий вісник

ІНСТИТУТУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ.
ПРОФЕСІЙНА ПЕДАГОГІКА

№ 01'2011

Заснований

07 квітня 2011 року

Засновник

Інститут професійно-технічної
освіти НАПН України

Головний редактор

Радкевич В.О.

Видається 2 рази на рік

Зареєстровано Міністерством
юстиції України

Свідоцтво про державну

реєстрацію друкованого засобу
масової інформації
серія KB № 17626-6476P

Рекомендовано до друку

Вченою радою Інституту
професійно-технічної освіти НАПН
України
(протокол № 5 від 05.05.2011 р.)

Рецензування статей здійснено
членами редакційної колегії

Адреса редакції:

03045, м. Київ,
Чапаєвське шосе 98
Інституту професійно-технічної
освіти НАПН України
тел/факс (044) 259-45-53,
252-71-75
E-mail: ipto_info@ukr.net

Редакційна колегія

Головний редактор

В. Радкевич — доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник, член-кореспондент НАПН України, директор Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Члени редакційної колегії

Г. Єльнікова — заступник головного редактора, доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

В. Лозовецька — доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

П. Лузан — доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії методик професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

В. Манько — доктор педагогічних наук, професор, головний науковий

співробітник лабораторії методик професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

В. Савченко — доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

В. Свистун — доктор педагогічних наук, доцент, головний науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Л. Нестерова — кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач лабораторії методик професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (відповідальний секретар)

В. Ягупов — доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник лабораторії "Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО" Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

ЗМІСТ

Кремень В.	
ОСВІТА І НАУКА: ІННОВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ	4
Ельникова Г.	
ТЕХНОЛОГІЯ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ	8
Закатнов Д.	
ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ МОЛОДІ НА РОБІТНИЧІ ПРОФЕСІЇ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ..	15
Карп'юк М.	
ООНОВЛЕННЯ СТЕРЕОТИПІВ СВІДОМОСТІ ПЕДАГОГІВ І УЧНІВ ПТНЗ З УРАХУВАННЯМ ЗДОБУТКІВ ФУНДАМЕНТАЛЬНИХ НАУК	22
Лозовецька В.	
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ	33
Лук'яненко Г.	
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗРОБЛЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СТАНДАРТІВ ПТО НОВОГО ПОКОЛІННЯ .	40
Михайличенко А.	
МОДЕЛЬ УЗГОДЖЕНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ТА ІНЖЕНЕРІВ- ПЕДАГОГІВ.....	45
Нікітчина С.	
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ У РИНКОВИХ УМОВАХ	50
Радкевич В.	
НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ.....	57
Свистун В.	
ЗАГАЛЬНОНАУКОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ	68
Слатвінська О.	
ДИДАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ CASE-STUDY ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ	76
Ягупов В.	
МЕТОДОЛОГІЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ	87
Хроніка наукового життя	94
Нові книги	98
Contents	102

ОСВІТА І НАУКА: ІННОВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ



В. Кремень,

*доктор філософських наук, професор, дійсний член НАН і
НАПН України, Президент Національної академії педагогіч-
них наук України*

*У статті розкривається сутність феномену "іннова-
ції" та її ознаки. Автор зауважує на важливості створення
розгорнутих інноваційних систем освіти, здатних стати
рушійною силою всієї системи науки, техніки, технології,
організації та управління процесами виробництва, вирішення*

проблем розвитку суспільства в цілому й особистості зокрема.

Ключові слова: інновації, освітня і наукова інновація, інноваційні системи освіти, інно-
ваційні результати.

Сьогодні ми стаємо свідками й безпо-
середніми учасниками становлення і
розвитку принципово нової епохи в
історії людської цивілізації. Цей етап у сучас-
ній науковій літературі частіш за все визнача-
ється як інноваційний. Характерна його риса –
динамізм змін, зумовлений прогресом соціуму
в усіх сферах соціального життя. Кардинальні
соціально-економічні перетворення, пов'язані,
насамперед, з переходом до пост-
індустріального етапу розвитку людської ци-
вілізації, обумовлені інноваційною діяль-
ністю, інноваціями.

Масштабність феномену інновації розк-
ривається в неоднозначності його тлумачення
як категоріального поняття. Під інновацією
розуміють:

– упровадження нових ідей, технологій
у виробництво, управління галуззю, підпри-
ємством;

– нововведення, які ще недостатньо по-
ширені у суспільній діяльності чи на вироб-
ництві;

– кінцевий результат упровадження до-
сягнень науково-технічного прогресу з метою
здобуття соціального, політичного, науково-
технічного або іншого результату;

– нове застосування наукових, культур-
них, технічних знань, які забезпечують еко-
номічний, політичний, адміністративний
успіх;

– ідеї, пропозиції, наукові розробки, які
можуть і стають основою створення нових
стратегій розвитку, нових видів продукції,
значно поліпшують споживчі характеристики
(економічні, культурні, освітні, технічні тощо)
явищ і процесів, товарів; створення нових
об'єктів матеріального ідеального буття;

– все, що може вдосконалити якість
життя і процес розвитку людства.

У різних формах інновації існували
завжди, відіграючи надзвичайно важливу роль
у розвитку людського суспільства і кожної
окремої держави.

Та чи інша держава тільки тоді ставала
на чолі прогресу і досягала успіхів, коли на-
магалася створити та постійно вдосконалю-
вати інфраструктуру для підтримки процесу
впровадження інновацій. У такому аспекті
інноваційність є загальною властивістю, при-
таманною культурі в цілому та її окремим
складовим, істинно людською суспільною
потребою.

Ознака інновації – те, що вона є основ-
ним механізмом формування нових техноло-
гій, нових моделей діяльності та поведінки,
організації знань, створюючи передумови для
пошуку альтернативних шляхів розвитку суспільства, особливо, коли воно перебуває в
стані нестабільності, переходить до нових
рівнів буття в соціоекономічному розвитку.

Як інструмент перетворення, інновації
набули значного поширення в різних сферах

соціально-культурної діяльності. У такому контексті особливого філософського смислу набуває *освітня і наукова інновація* як здобуття знання, якого не було раніше, в рамках парадигми, що домінує, чи пошукової парадигми. Стратегія інноваційного розвитку на основі знань вимагає наявності розгорнутих *інноваційних систем освіти*, які охоплюють усе ширші верстви населення. Потрібно, щоб ці системи створювали сприятливі умови для навчання людей, акцентували особливу увагу на творчому началі та гнучкості з метою розвитку їх здатності постійно адаптуватися до вимог економіки, що ґрунтується на знаннях.

Побудову інноваційної системи освіти вимагає створення умов для надання якісної освіти, що відповідає здібностям кожної окремої людини, усім громадянам країни, можна означити наступним чином. Перший – *більше освіти для більшості людей*. Сьогодні знання перетворились на найбільш важливий чинник економічного розвитку. В економіці, що ґрунтується на знаннях, досягнення суттєво зростають у багатьох галузях.

Важливо також запровадити навчання *впродовж усього життя*. Змінюються знання, технології, інформація, обставини життя тощо, і відбуваються ці зміни значно швидше, ніж зміна покоління людей. Отримані знання дуже швидко "старіють", виникає потреба в нових знаннях. Внаслідок цього все більш важливим стає безперервність освіти та регулярне оновлення індивідуальних умінь і навичок, підвищення кваліфікації. Вимоги, які ставляться до безперервної освіти, можуть привести також до поступового стирання меж між базовим і подальшим навчанням, а також між професійним навчанням молоді та підготовкою спеціалістів у процесі їх професійної діяльності.

В аспекті нової парадигми безперервної освіти сьогодні важливо перейти до профільної старшої школи, що є необхідною умовою максимальної самореалізації особистості. Відповідні зміни проголошено ще на II Всеукраїнському з'їзді освіти у 2001 р., пізніше було розроблено відповідну нормативну базу. Але, на жаль, істотних зрушень не сталося. І, додам, не станеться, якщо не буде реформовано мережу середніх навчальних закладів. У звичайній школі, де є, скажімо, один чи два пара-

лельних старших класи, не можна здійснювати профілізацію, бо навіть із фінансово-економічних причин неможливо викладати різні за обсягом курси для декількох учнів. Проголошення ж усього класу профільним, незалежно від здібностей дітей, може лише зашкодити учням. Вихід один – з цих та інших причин, навчання у старшій школі (10–11 класи) слід забезпечити у спеціалізованих навчальних закладах іншого типу – ліцеях, коледжах, технікумах. Школа як уніфікований загальноосвітній навчальний заклад має завершуватися у дев'ятому класі.

Скажімо, учень закінчує базову середню школу (9 класів). Залежно від сукупності життєво важливих для нього причин, він обирає один із, припустимо, чотирьох основних профілів навчання: фізико-математичний, природничо-науковий, гуманітарний, технологічний. До них слід додати ще два можливих, але менш поширених – художньо-мистецький і спортивний. Навчатися за першими трьома профілями учень зможе у відповідному профільному ліцеї, – або це може бути єдиний ліцей з усіх трьох профілів, у якому зосереджені кваліфіковані викладачі, створено відповідні умови для навчання, існує відповідна навчальна атмосфера, і, головне, – діють відповідні навчальні плани і програми, якими передбачено поглиблене вивчення профільних предметів. Такі ліцеї можна було б створити на базі окремих середніх шкіл. Технологічний профіль можуть забезпечити професійні ліцеї (ПТУ), технікуми і коледжі. Художньо-мистецький і спортивний профілі – відповідні спеціалізовані навчальні заклади.

Практично всі розвинені країни світу мають схожий тип навчання. Зміни в цьому напрямі відпрацьовує і Росія.

На базі нинішньої професійно-технічної освіти, а також нинішніх вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації слід створити окрему освітню ланку – середню професійну освіту, яка б виконувала двоєдине завдання: забезпечувала технологічний профіль навчання для випускників 9 класу і, таким чином, готувала б із цієї та інших категорій учнів кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів. Для цього треба вивести технікуми й коледжі (принаймні ті, що не готують бакалаврів) із ланки вищої освіти, де вони опини-

лися абсолютно безпідставно (відсутність наукових досліджень, професорів і доцентів тощо), і ввести їх у нову освітню ланку – середню професійну освіту. (Нагадаю, що в СРСР вони створювали систему середньої спеціальної освіти, і щось аналогічне бачимо в сучасній Росії.)

Потребує структурних змін і вища освіта. Вже було відзначено необхідність вилучення з її складу вищих навчальних закладів I і II рівнів акредитації. Це важливо з погляду інтересів не тільки вищої освіти, а й самих закладів, які, опинившись у невластивій для них освітній сфері, втратили можливість для успішного функціонування: вони не можуть стати повноцінними вищими навчальними закладами й водночас втрачають свою попередню сутність.

Зміни треба здійснити і щодо вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, оскільки відпадає потреба поділу їх на два рівні. Статус ВНЗ має визначатися правом готувати бакалаврів і магістрів, кандидатів і докторів наук. І, безумовно, потребує оптимізації сама мережа ВНЗ. Біда в тому, що в нас мало потужних сучасних університетів, які були б конкурентоспроможними в глобальному освітньому просторі. Насамперед, це стосується регіонів, де має відбутися утворення на базі наявних навчальних закладів потужних регіональних університетів із розвиненою наукою, сучасними педагогічними школами і відповідною навчально-матеріальною базою.

Корінних змін потребує аспірантура, яка сьогодні зводиться лише до підготовки та захисту дисертацій на звання кандидата наук (в майбутньому – доктора філософії). Думається, що аспірантура (докторантура) має бути повноцінним освітнім етапом із відповідною підготовкою, що виходить за межі власне написання дисертацій. Необхідно встановити порядок, коли дисертацію не може захищати людина, яка не закінчила навчання в такій аспірантурі (стаціонарно чи заочно). Це дало б можливість, зокрема, призупинити вал дисертацій, авторами яких є люди, далекі від освіти й науки.

В умовах глобалізації, створення єдиного простору Європи важливим є *міжнародне визначення кваліфікаційних вимог*. Зростає привабливість дипломів та атестатів, які ма-

ють міжнародне визнання. Освіта має зробити акцент на доступності до світової бази знань у сфері науки й управління. У контексті освітніх інновацій на ринку "вищої освіти без кордонів" з'являються нові навчальні заклади і чинні суб'єкти. До них належать *віртуальні університети*, які, завдяки інформаційно-комунікаційній революції, здобули можливість конкурувати зі стаціонарними, реальними, місцевими університетами, маючи доступ до студентів у будь-якій точці землі та країні через систему Інтернет або канали супутникового зв'язку.

У багатьох регіонах світу швидко зростає кількість іноземних, так званих, офіційно дозволених курсів, які працюють від імені головних університетських провідних країн світу за їхніми ліцензіями. Цей факт зумовлює поширення *ліцензійних університетів*.

Характерною ознакою інноваційної освіти і науки є високі темпи зростання інноваційного наукового знання. Як процес і діяльність, свідомо орієнтованість на здобуття нового знання невід'ємна від *суб'єкта пізнавальної діяльності* і реальних рівнів його існування – індивідуального, колективного та суспільного. На індивідуальному рівні суб'єктом є окремий дослідник, учений, котрий займається наукою, пізнавальною, освітньою, пошуковою діяльністю.

На колективному рівні суб'єкт пізнання розглядається як професійне угруповання, спільнота, колектив, у якому загальна праця вчених переростає в спільну працю. Системоутворювальним поняттям, яке акумулює нормативно-ціннісний характер інтелектуальної праці подібних спільнот, є поняття наукового співтовариства.

На соціальному рівні суб'єкт наукового пізнання виникає як цілісний суспільний організм, а окремі вчені та наукові співтовариства виявляються як його індивідуалізовані органи (функції).

Науково-пізнавальна діяльність суб'єкта в цілому відображає інноваційний процес. У науці він починається з *фундаментальних досліджень* – розроблення гіпотез, концепцій, теорій, у конкретних сферах наукової діяльності, які є основою для створення нововведень. Вони спрямовані на здобуття нових наукових знань, виявлення суттєвих закономір-

ностей розвитку природи та суспільства, їх метою є пізнання об'єктивних законів розвитку Всесвіту. Пріоритетне значення фундаментальної науки в розвитку інноваційних процесів визначається тим, що вона є генератором ідей, торус шляхи в нові сфери знань. *Інноваційні результати фундаментальних досліджень* є базою і рушійною силою всієї системи науки, техніки, технології, організації й управління процесами виробництва, вирішення соціальних проблем, проблем розвитку суспільства в цілому і кожної особистості зокрема.

Активним джерелом розвитку є і *прикладні дослідження*. Вони спрямовані на пошук шляхів практичного використання вже відкритих явищ і процесів. Науково-дослідна робота прикладного характеру ставить за мету розв'язання технічних і технологічних про-

блем стосовно конкретної галузі виробництва. На цьому етапі інноваційні ідеї перевіряються на життєздатність та ефективність. Інновації допомагають вирішити низку завдань, що дає можливість суттєво змінити наявний стан соціально-економічного і культурного буття.

У культурній традиції нашого народу інноваційні наукові знання завжди виступали тим типом творчої людської діяльності, в якому не лише з'ясовувалися екзистенційні межі людського буття, а й визначалися раціональні орієнтири суспільного прогресу. Нині їх інноваційність детермінована національними і міжнародними проектами модернізації виробництва, впровадженням нових технологій, підготовкою творчої особистості, здатної до інноваційної діяльності у суспільстві XXI століття – суспільстві знань.

Література

1. Буева Л.П. Кризис образования и проблемы философии образования. – С. 18.
2. Карпов А.О. Принципы научного образования // Вопр. философии. – 2004. – №11. – С. 99.
3. Кут Т. Структура научных революций. – С. 38–39.
4. Крушельницька О.В. Методология та організація наукових досліджень. – К., 2003. – С. 47–49.
5. Никифоров А.Л. Философия в системе высшего образования // Вопр. философии. – 2007. – №7. – С. 22.
6. Формирование общества, основанного на занятиях. Новые задачи высшей школы. Доклад Всемирного банка. – М., 2003. – С. 14.

В. Кремень

Образование и наука: инновационный аспект

В статье раскрывается сущность феномена "инновация", ее признаки. Автор отмечает важность создания развернутых инновационных систем образования, способных стать движущей силой всей системы науки, техники, технологии, организации и управления процессами производства, решение социальных проблем, проблем развития общества в целом и личности в частности.

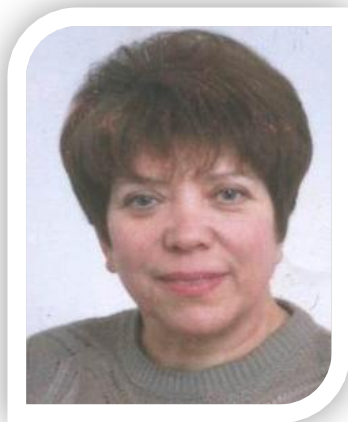
Ключевые слова: инновации, образовательная и научная инновация, инновационные системы образования, инновационные результаты.

V. Kremen

Education and science: innovative aspect

The article reveals the very essence of the phenomenon "innovation" and its features. The author makes stress on the importance concerning creation of comprehensive innovative systems of education that are able to become a momentum for science, engineering, technology, production organization and management, solving of social problems and problems of a society in whole and an individual in particular.

Key words: innovations, educational and scientific innovation, innovative education systems, innovative results.



ТЕХНОЛОГІЯ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Г. Єльнікова,

*доктор педагогічних наук, професор, головний співробітник
лабораторії управління професійно-технічною освітою
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

У статті наводиться сутність і технологія адаптивного управління (АУ). Розглядається використання моніторингу ділових, особистісних і професійних якостей персоналу на основі кваліметричного підходу в системі АУ.

Ключові слова: управління, адаптивний менеджмент, технологія, кваліметричний підхід.

Сучасна ситуація в нашій країні характеризується стрімкими змінами політичної, економічної, соціальної та культурної сфер людської діяльності. Це примушує змінювати підходи, методи, стилі виробничих відносин та поступово перетворювати жорстке субординаційне управління сучасними організаціями на мобільне, гнучке.

Суспільство і держава створені людиною. Тому логічно, щоб розвиток людини, суспільства і держави відбувалися координовано, у співпраці та кооперації дій, що створює підґрунтя коеволюції. Це можна забезпечити, використовуючи парадигму управління, яка пропонується для перехідного суспільства і наголошує пріоритет спільної дії першої особи та підлеглих.

Філософське обґрунтування парадигми управління перехідного періоду можливе з позицій теорії нестабільності, яка є актуальною для українського суспільства. Теорія нестабільності складає основу синергетики і пояснює процеси нелінійного розвитку, який обумовлюється багатофакторним різноспрямованим впливом. Саме такий розвиток будь-яких процесів відбувається при переході системи з одного сталого стану в інший (наприклад, перехід України від планової економіки до ринкової). Цьому сприяє адаптивне управління.

Питання адаптивного управління досліджувалися Т.А. Боровою [1], Т.М. Давиденко [3], Г.В. Єльніковою [1; 2], Н.П. Капустіним

[3], О.М. Касьяновою [1], А.М. Мойсєєвим [4], Г.А. Поляковою [1], П.І. Третьяковим [5], Є.О. Ямбургом [3]. та ін. У своїх працях науковці розкривають сутність адаптивного управління, його технологію, описують моніторингові процедури, які сприяють дослідженню стану діяльності освітніх закладів, установ та їх працівників, розкривають можливості прогнозування розвитку на основі моніторингу як провідного фактора адаптивного управління. Характеризуючи адаптивне управління, А.М. Мойсєєв звертає увагу на такі ознаки, як: адресний характер впливу, резонансний ефект, врахування зворотної реакції на управлінські впливи, сприяння коеволюційним процесам – спільному сполученому розвитку керуючої системи й керованого об'єкту. Роботи про створення та розвиток адаптивної школи написані Т.І. Шамовою, Т.М. Давиденко, Н.П. Капустіним, Є.О. Ямбургом. Управління такою школою російськими вченими розглядається як мотиваційне. У 2003 році вийшов у світ навчальний посібник П.І. Третьякова, С.М. Мітіна, Н.М. Бояринцевої з адаптивного управління педагогічними системами. У книзі подається авторська концепція адаптивного управління педагогічними системами, виділяються його характерні особливості, в т. ч. розвиток здібності самовдосконалення шляхом рефлексії власної діяльності й самоусвідомлення власних дій. Однак, посібник переобтяжений питаннями психотерапії і психологотерапії, що знижує його

практичну придатність для масової управлінської практики.

У 2009 році вийшла в світ колективна монографія українських вчених вітчизняної наукової школи адаптивного управління. Основною метою монографії є узагальнення досліджень з адаптивного управління та його всебічна характеристика як феномену новоутвореного напрямку в розвитку загальної теорії управління.

Проте використання технології адаптивного управління персоналом організації недостатньо досліджені науковцями.

Метою поданої статті є розгляд сутності й технології адаптивного управління в контексті кваліметричного підходу. Завданнями – розкриття питань використання моніторингу для розвитку ділових, особистісних й професійних якостей персоналу.

Нелінійні перетворення вимагають зміни сталих організаційних структур управління на мобільні й гнучкі. У свою чергу, гнучкі управлінські структури обумовлюють розвиток партнерських стосунків та інтерактивної взаємодії між всіма учасниками управлінського процесу, що неодмінно виникають в умовах браку інформації та невизначеності. Саме тому в цих умовах найкращим способом управління є поєднання зусиль першої особи та виконавців, або управління через самоуправління. Оптимізувати співвідношення управління й самоуправління можна, використовуючи управлінську решітку Р. Блейка і Д. Моутона та похідну від неї решітку сполучення процесів управління і самоуправління.

Ініціювати діяльність самоуправління можна, залучивши людину до вироблення реалістичної мети і одночасно надавши їй ступені свободи для саморозвитку в межах цієї мети.

Діяльність як основа розвитку завжди спрямовується трьома силами: зовнішніми вимогами, власним мотивом та існуючими обставинами. Найпродуктивніша діяльність – це та, яка спрямована власним мотивом. Тому необхідно узгоджувати власний мотив з зовнішніми вимогами і враховувати існуючу ситуацію. Це забезпечить реальність виконання дій і зробить їх корисними як для людини, що має внутрішні вимоги, так і для суспільст-

ва, держави, які висувають зовнішні вимоги перед нею.

Акт узгодження неминуче втягує людину у процес самоуправління, децентралізуючи зовнішній вплив.

Самоуправління – це властивість живої матерії, природне явище, яке відбувається на основі об'єктивних законів.

Зовнішнє управління – це вид діяльності одних людей (суб'єктів), яким делеговані повноваження щодо управління діяльністю інших людей (об'єктів), котрі і делегували ці повноваження (суб'єктам). Це штучне для живої матерії явище, тому що організоване не природою, а людиною, і не дозволяє повністю відтворити шляхи об'єктивного розвитку системи для її переведення у найбільш стійкий стан. Тому доцільно поєднувати ці два процеси.

Сполучення управління і самоуправління дозволяє:

1. Визначити межі зовнішніх вимог і реальних обставин, в середині яких можлива реалізація власних потреб об'єкту.

2. Виробити мету діяльності на основі узгодження зовнішніх вимог, власних потреб і реальних обставин.

3. Об'єкту – забезпечити реалістичність досягнення мети.

4. Суб'єкту – отримати сигнал про відповідність висунутих вимог можливостям об'єкту і, при необхідності, провести відповідне коригування вимог.

Самоуправління – невід'ємна складова самоорганізації.

Самоорганізація – також природне явище, яке здійснюється за об'єктивними законами і забезпечує стійку форму існування системи. Спрямувавши самоорганізацію на задані параметри розвитку (спрямована самоорганізація), ми можемо забезпечити продуктивну виробничу діяльність людини у будь-якій сфері.

Отже, основними ідеями викладеної нами філософії управління в перехідному суспільстві є такі:

1. Визнати пріоритетними розвиток людини і діяльність як засіб цього розвитку.

2. Діяльність і розвиток спрямовувати по шляху, який узгоджує вимоги людини, суспільства, держави і враховує реальні обставини.

3. Для цього сполучати процеси управління і самоуправління, забезпечуючи спрямовану самоорганізацію, яку здійснює сама людина в усвідомлених нею межах.

Все це можна висловити у такій надії: з метою забезпечення коеволюції людини, суспільства і держави створити умови для природної самоорганізації людини в усталених межах узгоджених вимог самої людини, суспільства, держави і реальних обставин.

Зазначене вище можна здійснити за допомогою адаптивного управління. Адаптивне управління виникло за потреби спрямованої самоорганізації людини, що забезпечує її усвідомлений саморозвиток з використанням природного механізму. Воно може бути **спеціально організованим** на основі створення, підтримки та розширення умов саморозвитку об'єктів управління в межах установлених спільно з суб'єктом та усвідомлених ними вимог, але завжди **виникає довільно** на будь-якому перехідному етапі **як об'єктивна потреба**, що поєднує еволюційний та революційний шляхи розвитку.

Якщо спрямована самоорганізація реалізує саморозвиток людини в усталених межах усвідомлених нею вимог, то адаптивне управління забезпечує умови для саморозвитку людини шляхом сполучення її потреб з вимогами оточення. Тобто, за допомогою адаптивного управління відбувається поєднання, взаємоузгодження, гармонізація потреб людини, суспільства і держави, що зумовлює їх коеволюцію.

Адаптивне управління – це процес взаємовпливу, що викликає взаємоприспосовування поведінки суб'єктів діяльності на дія(полі)логічній основі, яка забезпечується спільним визначенням реалістичної мети з наступним поєднанням зусиль і самоспрямуванням дій на її досягнення.

Провідною ознакою адаптивного управління є взаємоприспосовування та органічне поєднання мети керівника і прагнення виконавця на основі вироблення гнучких моделей діяльності.

Рушійним фактором розвитку такої управлінської системи є баланс інтересів усіх її учасників і підструктур.

Адаптивне управління характеризується **змістом** (функції), **організаційною структу-**

рою (напрямок взаємовпливу й порядок взаємодії учасників управлінського процесу) і **технологією** (порядок здійснення та механізм взаємоузгодження).

Функціями адаптивного управління є:

- спільне вироблення реалістичної мети,
- критеріальне моделювання,
- кооперація дій і самоспрямування,
- саомоніторинг процесу та моніторинг результату,
- прогностичне регулювання.

За напрямком взаємовпливу адаптивне управління є одночасно і вертикальним, і горизонтальним, а за порядком взаємодії – і субординаційним, і розподіленням.

Технологія адаптивного управління складається з порядку дій, методів, засобів і способів щодо його організації та здійснення. Механізм взаємоузгодження розкриває способи спрямованого впливу (самовпливу) й одночасного вивільнення ступенів свободи для саморозвитку суб'єктів діяльності.

Адаптивне управління має **лінійно-функціональну структуру**, яка обов'язково доповнюється органічними структурами, здійснюється у **програмно-цільовій формі**: проектне управління, адаптаційно-модульне, субординаційно-проміжного партнерства, наскрізно-рівневої узгодженості тощо.

Адаптивне управління є різновидом **ситуативного**. Воно завжди узгоджує два протилежних за природою явища, і тому його систематизація може бути конкретизованою таким чином: за суб'єктом управління – поєднує адміністративне й партисипативне (партнерське) управління; за характером впливу – поєднує зовнішнє управління з внутрішнім (самоуправлінням); за орієнтацією – процесно-цільове, бо орієнтується і на процес, і на результат.

Адаптивне управління має свої **закономірності**, які лежать в основі його виникнення, й відповідні **принципи**.

Механізмом адаптивного управління персоналом є **моніторинг**. Це зовнішнє або внутрішнє векторне відстеження динаміки розвитку суб'єктів діяльності (персоналу), власне діяльності або будь-якої організаційної структури.

Поняття "моніторинг" означає постійне спостереження за будь-яким процесом з метою виявлення його відповідності бажаному результату.

Під моніторингом розуміємо комплекс процедур щодо спостереження, поточного оцінювання перетворень керованого об'єкту і спрямування цих перетворень на досягнення заданих параметрів його розвитку.

Особливістю моніторингу є те, що в процесі його здійснення інформаційну систему управління неможливо відділити від системи прийняття рішення.

Моніторинг персоналу організації може бути використаним для його цілеорієнтованого розвитку. Тоді *об'єктом* моніторингу будуть особисті, ділові, професійні якості або діяльність персоналу; *предметом* – динаміка змін в діяльності або якостях персоналу як основа його розвитку; *метою* – спрямування розвитку персоналу на бажаний результат.

Для уявлення механізму моніторингу й розробки на цій основі технології його здійснення нами розроблена концепція трансформації зовнішніх вимог у внутрішні мотиви. Зміст концепції включає положення про те, що людина може діяти за примусом або за доброю волею. У сукупності це складає єдине ціле. Більш продуктивною є діяльність за доброю волею, вона не потребує спеціального відстеження ззовні. У цьому випадку людина сама себе спрямовує на досягнення усвідомленої нею мети. Завдання керівника полягає у відшукуванні умов, які необхідно залучають людину до активної самоорганізації.

До управління залучаються виконавці шляхом організації управління через самоуправління. Виконавцям делегується поточний аналіз та коригування процесу. Зовнішнє оцінювання та коригування залишається за керівником.

При цьому відбувається взаємоприспосовування природних здібностей та можливостей людини і умов, в яких вона ці здібності і можливості використовує. Застосування своїх природних задатків для рішення конкретних практичних завдань призводить як до розвитку цих задатків, так і до розвитку умов, в яких вони використовуються. Тобто, реалізується принцип природовідповідності в управлінні, що обумовлює взаємоузгоджений розвиток людини й дійсності, в якій вона діє.

Управління за способом спрямованої самоорганізації постійно враховує та використовує невизначеність і випадковість, що необхідно призводить до активної самоорганіза-

ції і саморозвитку. При цьому узгоджуються зовнішні вимоги, внутрішні потреби, враховуються реальні обставини. На цій основі виробляється серединна лінія поведінки, досягається мета найекономічнішим способом.

Інструментарієм моніторингу персоналу є кваліметричні факторно-критеріальні моделі оцінки якості персоналу або його діяльності, які розробляються на основі кваліметричного підходу. **Кваліметрія** – наукова дисципліна, яка вивчає методологію й проблематику комплексних кількісних оцінок якості будь-яких об'єктів: предметів або процесів.

Моделі оцінки діяльності розробляються на основі формули діяльності, формалізованою В. Беспалько за науковими дослідженнями В. Давидова й Д. Ельконіна, включають унормовані вимоги та складаються з: *факторів*, за які ми умовно приймаємо певну групу якостей працівника або напрями його діяльності як чинники, що впливають на якість; *критеріїв*, за які ми умовно приймаємо вимоги до якостей працівника або до його діяльності у певному напрямі; *вагомостей* факторів і критеріїв (значимості, пріоритетності як реального вектору активності людини), що обчислюються за методом Дельфі; *значення* ступеню відповідності працівника або його діяльності вимогам, що установлюються колегіально й унормовуються адміністрацією.

Обчислення вагомості факторів (критеріїв) дозволяє установити: *реальний вектор* активності індивіда або соціуму як пріоритетний напрям діяльності; *баланс інтересів* (пріоритетів діяльності або реальну спрямованість діяльності людей); *перспективний напрямок* діяльності як серединну лінію поведінки.

Все отримане зводиться у спеціальну таблицю, яка закінчується графою, де зазначається коефіцієнт проявлення критеріїв. Цей коефіцієнт являє собою бальну оцінку в частках одиниці. Він може обчислюватись за допомогою загальновизнаних психологічних, педагогічних, соціометричних тестів і методик на основі кваліметричного підходу (результат переводиться в частки одиниці). Обчислення може здійснюватися і як індексна оцінка (частка від загальної кількості вимог, що визначені й затверджені колегіально). Як приклад, нижче наведена кваліметрична модель якостей працівника фірми, що обіймає посаду менеджера проектів (табл.1).

Таблиця 1

Кваліметрична модель оцінки діяльності (менеджер проектів)

Фактор	Вагомість	Критерій та показники-вимоги (кожний по 2 бали)		Експертна оцінка ступеня проявлення критерію	Середнє значення оцінок по кожному фактору	Ступінь проявлення фактору
Ф	В	К	П-В	ОЦ	СЗО	СПФ
1. Загальні вимоги	0,10	1. Вища проф. освіта (за фахом менеджмент або технічна)		0	0,67	0,07
		2. Вік до 40 років		2		
		3. Стаж не менше 2 років		2		
2. Особистісні якості	0,33	4. Відповідальність		2	0,83	0,28
		5. Заповзятливість		1		
		6. Комунікабельність		2		
		7. Безконфліктність		2		
		8. Стресостійкість		2		
		9. Організованість		1		
3. Ділові якості	0,29	10. Здатність організовувати людей		2	0,75	0,22
		11. Робота на досягнення поставленої мети		2		
		12. Обов'язковість		1		
		13. Ділова активність		1		
4. Професійні якості	0,28	14. Ринкова економіка, підприємництво і ведення бізнесу		1	0,50	0,14
		15. Кон'юнктура ринку, порядок ціноутворення, оподаткування, основи маркетингу		0		
		16. Порядок розробки бізнес-планів і комерційних умов угод, договорів, контрактів		0		
		17. Етика ділового спілкування		2		
		18. Основи діловодства		1		
		19. Методи обробки інформації з використанням сучасних технічних засобів, комунікацій і зв'язку, обчислювальної техніки		2		
Загальна сума	1,00					0,70

Виставляючи оцінку, користуйтеся шкалою:

- практично повна відповідність вимогам – 2 бала
- часткова відповідність вимогам – 1 бал
- практична невідповідність вимогам – 0 балів

Отримані дані зводяться у таблицю, яка унаочнює результати вимірювання (табл. 2).

Таблиця 2

Зведені результати вимірювання якостей персоналу фірми

Фактор	середня ва- гомість	генеральний директор	головний бухгалтер	головний інженер	менеджер проектів 1	менеджер проектів 2	менеджер проектів 3	сервіс- інженер 1	сервіс- інженер 2	секретар	середня оцін- ка
Загальні вимоги	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,03	0,07	0,10	0,10	0,1	0,09
Особистіс- ні якості	0,28	0,29	0,23	0,21	0,25	0,19	0,28	0,20	0,25	0,28	0,24
Ділові якості	0,28	0,30	0,20	0,13	0,25	0,18	0,22	0,23	0,27	0,18	0,22
Профе- сійні якості	0,34	0,26	0,37	0,33	0,23	0,12	0,14	0,30	0,28	0,36	0,27
Загальний результат	1,00	0,95	0,90	0,77	0,83	0,52	0,71	0,83	0,90	0,92	0,81

Для аналізу результатів користуються спеціально розробленою, прийнятою колегіально й унормованою шкалою.

Якщо загальна сума балів у таких межах:

- до 0,50, то працівник не задовольняє вимогам робочого місця;
- 0,50–0,55 – підтверджує свій кваліфікаційний рівень;
- 0,56–0,65 – гідний підвищення кваліфікаційного рівня на одну категорію порівняно з попереднім;
- 0,66–0,75 – гідний підвищення кваліфікаційного рівня на одну категорію порівняно з попереднім;
- 0,76–1,00 – гідний вищого кваліфікаційного рівня (включаються механізми саморегуляції).

Для зведення унаочнених результатів використовуються відповідні діаграми, що створені по рядках (рис. 1) та по стовпцях (рис. 2).

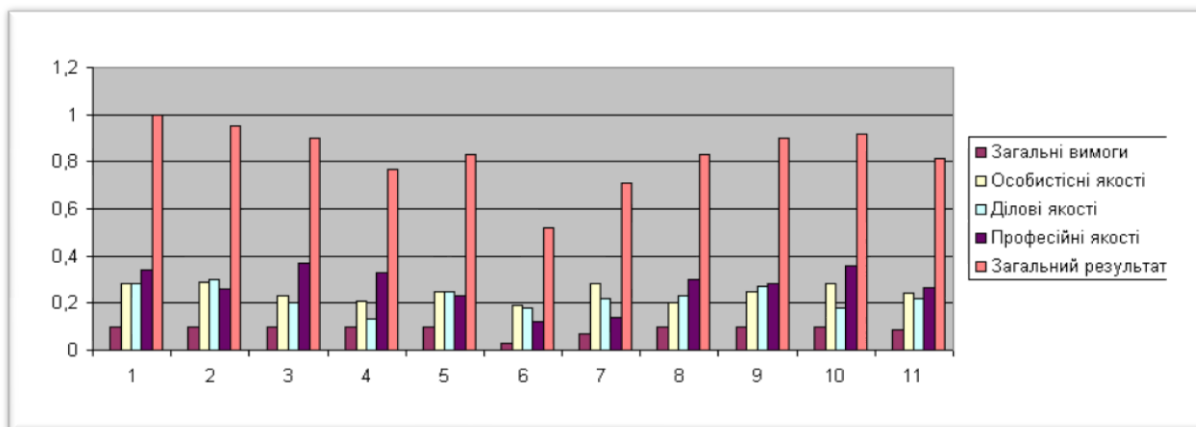


Рис. 1. Діаграма зведених результатів оцінки персоналу для наочного порівняння якісної характеристики

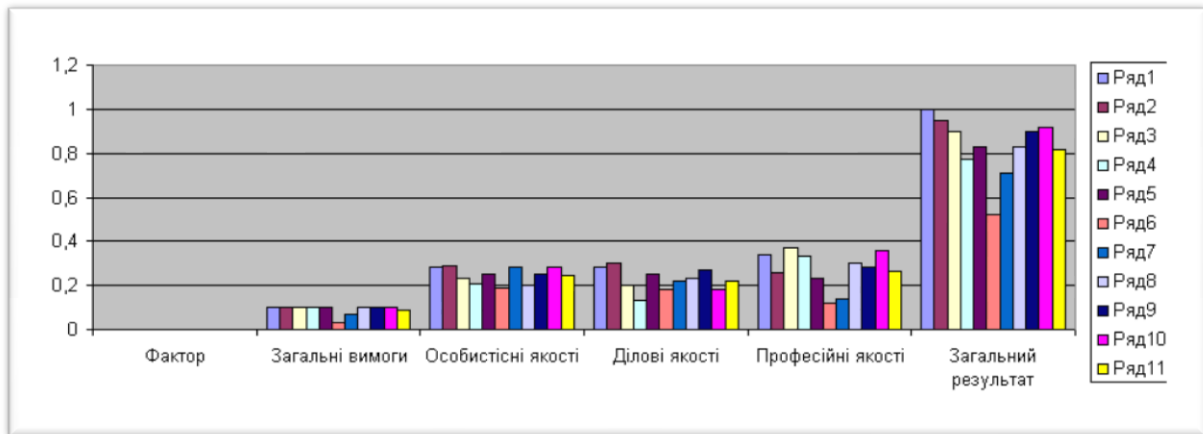


Рис. 2. Діаграма зведених результатів оцінки персоналу для "вирівнювання" якісної характеристики

Поточне вимірювання якостей персоналу або його діяльності дозволяє проводити поточне цілеорієнтоване коригування або регулювати розвиток на основі рефлексивного самоаналізу й відповідної самоорганізації.

Періодичне вимірювання якостей персоналу дозволяє забезпечити наукову основу й об'єктивізувати атестацію працівників.

Висновки. Ми розглянули сутність й

технологію адаптивного управління в контексті кваліметричного підходу. Розкрили можливості моніторингу ділових, особистісних та професійних якостей в розвитку персоналу організації.

Подальшої розробки потребує визначення технологічних аспектів застосування технології адаптивного управління для атестації працівників.

Література

1. Єльнікова Г.В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: кол. монографія / Г.В. Єльнікова, Т.А. Борова, О.М. Касьянова, Г.А. Полякова та ін. / За заг. Ред. Г.В. Єльнікової. – Чернівці: Технодрук, 2009. – 572 с.
2. Єльнікова Г.В. Основи адаптивного управління: [тексти лекцій]. / Г.В. Єльнікова. – К.: ЦППО АПН України, 2003. – 133с.
3. Капустин Н.П. Педагогические технологии адаптивной школы: учеб. пособие. / Н.П. Капустин. – М.: Академия, 1999. – 216 с.
4. Моисеев А.М. Качество управления школой: каким оно должно быть. / А.М. Моисеев. – М.: Сентябрь, 2001. – 160 с.
5. Третьяков П.И. Адаптивное управление педагогическими системами: учеб. пособие [для студ. высш. учеб. завед.] / Н.П. Третьяков, С.Н. Митин, Н.Н. Бояринцева. – М.: Академия, 2003. – 368 с.

Г. Єльнікова

Технология адаптивного управления персоналом организации

В статье автор раскрывает сущность и технологию адаптивного управления (АУ). Рассматривается использование мониторинга деловых, личностных и профессиональных качеств персонала на основе кваліметрического подхода в системе АУ.

Ключевые слова: управление, адаптивный менеджмент, технология, кваліметрический подход.

G. Elnikova

Technology of adaptive control personnel management

The article considers the essence of adaptive management and technology (AM). The use of monitoring of business, personal and professional qualities of staff based on the qualimetry approach in the adaptive management is considered.

Key words: management, adaptive management, technology, qualimetry approach.

УДК 37.048.4 – 057.2



ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ МОЛОДІ НА РОБІТНИЧІ ПРОФЕСІЇ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ

Д. Закатнов,

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, завідувач лабораторією професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

У статті проаналізовано стан та розкрито організаційно-педагогічні умови розв'язання проблеми професійної орієнтації молоді на робітничі професії.

Ключові слова: робітничі професії, професійна орієнтація, організаційно-педагогічні умови професійної орієнтації на робітничі професії.

В умовах інтеграції України в світовий економічний простір та перманентного зростання конкурентної боротьби на глобалізованих ринках товарів, послуг та робочої сили одним з напрямів забезпечення конкурентоспроможності країни є ефективне формування, відтворення й використання її трудового потенціалу, зокрема – кваліфікованих робітників.

Становлення економіки незалежної України характеризується значними змінами в її структурі. Стагнація вітчизняної економіки в 90-х рр. призвела до масової ліквідації промислових і сільськогосподарських підприємств і, як наслідок, відтоку кваліфікованих робітничих кадрів зі сфери матеріального виробництва. Вивільнені робітники перейшли до сфери самозайнятості, насамперед, торгівельно-посередницького спрямування. Таким чином, впродовж 90-х рр. професійний потенціал країни в частині робітничих кадрів суттєво знизився. Економічне зростання, яке розпочалося в Україні наприкінці 90-х рр. ХХ століття, актуалізувало проблему нестачі кваліфікованих робітничих кадрів, насамперед, у промисловості та сільському господарстві. Проте результати вивчення професійних намірів учнів середніх загальноосвітніх шкіл свідчать, що лише 5–10% (залежно від регіону, де здійснювалося опитування) старшокласників пов'язує своє професійне майбутнє з

робітничими професіями. В той же час, за даними Державного центру зайнятості, на 1 січня 2011 року кількість вакансій за робітничими професіями складала понад 45% від загальної кількості вакансій [3].

Проблема підготовки учнівської молоді до вибору робітничих професій була особливо актуальною для радянської педагогіки. Зміст, форми та методи підготовки школярів до вибору робітничих професій вивчалися П. Атутовим, М. Дьяченком, К. Катхановим, М. Тименком, В. Симоненком, Е. Фарапоновою, І. Чечель, В. Шадриковим та багатьма іншими дослідниками. Слід зазначити, що дана проблема розглядалася, як правило, в контексті проблеми трудового виховання учнівської молоді та проблеми трудової підготовки школярів за робітничими професіями. З розвитком в Україні ринкових відносин, дослідженням комплексу організаційно-педагогічних проблем, пов'язаних з підготовкою учнівської молоді, насамперед, школярів, до вибору робітничих професій практично припинилися (під робітничими професіями ми розглядаємо групу професій, що об'єднує працівників, які безпосередньо зайняті у процесі створення матеріальних цінностей, наданні матеріальних послуг, обробці інформації, перевезенням вантажів та пасажирів тощо і безпосередньо здійснюють трудові операції).

Метою статті є визначення організаційно-педагогічних умов розв'язання пробле-

ми професійної орієнтації молоді на робітничі професії.

Україною була успадкована система освіти СРСР, зорієнтована на задоволення потреб адміністративно-планової економіки. Така система не відповідала зміненим соціально-економічним умовам, які характеризувалися становленням і розвитком в Україні ринкових відносин. Зміни у базисі та надбудові українського суспільства стали основними чинниками, які обумовили зміни в структурі, меті та завданнях національної системи освіти. Але при цьому був втрачений значний пласт теоретичних та практичних напрацювань щодо трудової підготовки та професійної орієнтації учнівської молоді.

Одним з негативних факторів, який обумовив сучасний стан підготовки молоді до вибору робітничих професій, стало фактичне виключення з числа пріоритетних завдань загальноосвітньої школи підготовку школярів до праці, їхнього трудового виховання. До середини 80-х рр. в УРСР в основному завершилося формування моделі школи, яка поєднувала функції обов'язкової середньої освіти та професійної (допрофесійної) підготовки молоді. Функціональний дуалізм знайшов відображення як у самому змісті освіти, так і в організаційній структурі і відповідній побудові матеріально-технічної бази трудової підготовки школярів (див. табл. 1).

Таблиця 1

База трудового навчання учнів старших класів шкіл УРСР у 1986–1987 навчальному році

Показник	Міжшкільні навчально-виробничі комбінати	Міжшкільні навчально-виробничі майстерні	ПТУ, на базі яких здійснювалася трудова підготовка школярів	Кількість робочих місць, обладнаних базовими підприємствами для суспільно корисної праці школярів
кількість	524	146	226	308.000

Наприкінці 80-х рр., крім професійної та допрофесійної підготовки учнів старших класів, було впроваджено трудове профільне навчання для учнів 7–8 класів. Впродовж останніх років у школах значно (майже вдвічі) скоротилася кількість годин, які відводяться на трудове навчання у молодшій та середній школі, кількість годин, яка відводиться на вивчення предметів з напрямку "Технології" (крім власне технологічного напрямку) у сучасній школі зведена до мінімуму (1 година на тиждень – у 10–12 класах). Майже в 2 рази скоротилась кількість міжшкільних навчально-виробничих комбінатів (МНБК) та міжшкільних навчально-виробничих майстерень, на базі яких здійснювалася допрофесійна й професійна підготовка школярів за робітничими професіями. Різноманітні форми фізичної суспільно-корисної та навчальної праці учнів (праця з самообслуговування; робота в

літніх таборах праці та відпочинку; виробнича практика в межах допрофесійної й професійної підготовки старшокласників; трудові об'єднання старшокласників та ін.) у сучасній школі не культивуються. Профільне навчання, всупереч задекларованій профорієнтаційній спрямованості, набуло рис класичної академічної освіти, яка готує школярів до набуття вищої освіти.

Упродовж останніх 20 років кількість ПТНЗ в Україні скоротилася в 1,3 рази, кількість учнів зменшилася майже в 1,5 рази, кількість випускників закладів професійно-технічної освіти – в 1,6 рази (слід зазначити, що статистичні дані щодо системи професійно-технічної освіти до 1994 року враховували лише заклади, підпорядковані МОН України, з 1995 р. – заклади МОН та інших міністерств (відомств), так що статистика не відображає

Професійна орієнтація молоді на робітничі професії: проблеми і перспективи

реальних розмірів деградації системи ПТО впродовж 1990–2010 р.).

Одночасно зі скороченням мережі ПТНЗ швидкими темпами збільшувалася мережа вищих навчальних закладів III–IV рівнів ак-

редитації (з 149 у 1990 р. до 350 у 2010 р.) та кількість студентів (див. рис. 1), які в них навчаються (з 881 тис. у 1990 р. до 2242 тис. у 2010 р.)*.

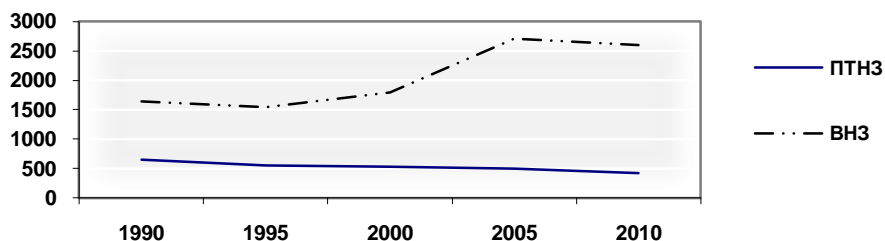


Рис. 1. Зміна чисельності учнів ПТНЗ та ВНЗ у 1990–2010 рр. (тис. осіб)

У 2010 р. співвідношення кількості учнів ПТНЗ до кількості студентів ВНЗ III–IV рівнів акредитації складало 1:5,3 (з урахуванням ВНЗ I–II рівнів акредитації 1:6,13). Одночасно зі зростанням кількості ВНЗ III–IV рівнів акредитації скоротилася чисельність ВНЗ I–II рівнів акредитації, які, зокрема, готували висококваліфікованих робітників (рис. 2).

Слід зазначити, що підвищення освітнього рівня представників робітничих професій є загальносвітовою тенденцією, і наприкінці минулого сторіччя у США понад 20% кваліфікованих робітників мали професійну освіту, яка, з точки зору прийнятої в Україні градації освітніх рівнів, є вищою [2].

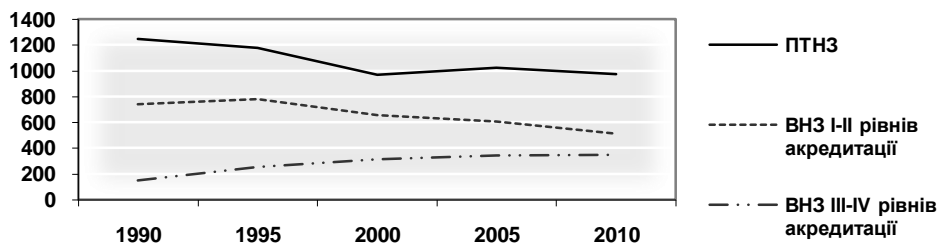


Рис. 2. Динаміка зміни кількості закладів професійної освіти в Україні

Крім того, в країні склалася несприятлива демографічна ситуація (кількість учнів у середніх загальноосвітніх школах зменшилася з 7,132 тис. у 1990–91 навч. р. до 4,495 тис. у 2009–10 навч. р., тобто в 1,6 раза). У 1989–90 навчальному році в цілому по СРСР середню загальноосвітню школу закінчили 2,532 мільйони осіб, а до ВНЗ поступило 1,050 мільйони, тобто ємкість ВНЗ складала у межах 40% від чисельності випускників загальноосвітньої школи (на практиці ця цифра щодо випускників шкіл була значно меншою, оскільки пріоритет при вступі до ВНЗ надавався особам, що мали відповідний досвід роботи, демобілі-

зованим із Збройних сил СРСР тощо). В Україні у 2008–2009 навчальному році кількість випускників 11-х класів складала 427 тис. осіб, а обсяг прийому на 2009–2010 навч. р. до ВНЗ III–IV рівнів акредитації – 370 тис. осіб (з урахуванням ВНЗ I–II рівнів акредитації – 464 тис.). Таким чином, упродовж останніх двадцяти років навчальна та демографічна база підготовки молоді за робітничими професіями значно звузилася.

* Розрахунки зроблено на основі статистичних даних, взятих з сайту Державного комітету статистики України, електронна адреса <http://www.ukrstat.gov.ua>

Професійна орієнтація, яка є одним із засобів підготовки молоді до вибору робітничих професій, у переважній більшості загальноосвітніх і професійно-технічних закладах, здійснюється несистематично або не здійснюється взагалі. У 1984–1985 навчальному році 84,6% загальноосвітніх шкіл УРСР мали кабінети профорієнтації, жодного з яких на цей час не збереглося [5, с. 266–267]. В організаційному плані профорієнтаційна робота у середніх та професійно-технічних навчальних закладів регулюється Положенням про професійну орієнтацію молоді, яка навчається (затверджено у 1995 р.) та Положенням про професійну орієнтацію населення (затверджено у 1995 р.), які є застарілими.

Зміна ідеологічної надбудови українського суспільства негативно вплинула на суспільну оцінку вагомості та престижності робітничих професій, на матеріальні та моральні преференції для їх представників.

Підготовка молоді до вибору й оволодіння робітничими професіями, а також забезпечення її роботою є проблемою, яка не може бути розв'язаною лише засобами професійної орієнтації й іншими видами навчально-виховної роботи в закладах загальної середньої та професійно-технічної освіти, а потребує реалізації комплексу узгоджених і взаємопов'язаних заходів з боку органів державної влади, системи освіти, роботодавців, засобів масової інформації тощо.

У контексті вирішення проблеми орієнтації молоді на вибір робітничих професій функцією держави є створення законодавчого поля, сприятливого для розвитку національної економіки та такого, що забезпечує збільшення попиту на кваліфіковані робітничі кадри (заохочення роботодавців до вкладання коштів у модернізацію підприємств і поліпшення умов праці, розвиток інноваційних технологій тощо). Функція роботодавців полягає у створенні робочих місць для кваліфікованих робітників з високою оплатою праці, неодноманітним і високотехнологічним змістом праці, новим устаткуванням, обладнанням та ін. Такі заходи, поєднані з відповідною пропагандистською та профінформаційною кампанією в засобах масової інформації, можуть підвищити престижність і привабливість робітничих професій.

До числа регулятивних функцій держави слід віднести й упорядкування мережі вищих навчальних закладів. За чисельністю ВНЗ, напрямками та якістю підготовки фахівців система вищої освіти в Україні є надлишковою й такою, що не відповідає поточним і перспективним потребам національної економіки.

Паралельно з скороченням мережі ВНЗ доцільно розширити навчальну базу для підготовки молоді за робітничими професіями, зокрема, в середній загальноосвітній школі. Для цього доцільно переглянути стандарти професійно-технічної освіти з точки зору об'єктивно необхідного для підготовки кваліфікованого робітника обсягу навчального часу й розширити на базі середніх закладів освіти професійну підготовку старшокласників за певними професіями. При цьому, для здійснення допрофесійної та професійної підготовки старшокласників доречно більш активно використовувати матеріально-технічну базу й педагогічних працівників ПТНЗ. Крім того, в межах створення системи безперервної професійної освіти доцільно впровадити в загальноосвітніх школах систему професійно зорієнтованих залікових одиниць (кредитів) з дисциплін освітнього напрямку "Технологія", які б зараховувалися при продовженні навчання за відповідним фахом у системі професійно-технічної та вищої освіти. За такого підходу по закінченні середньої школи учень одержуватиме атестат про загальну середню освіту й свідоцтво про професійну (допрофесійну) підготовку. За період навчання в 10–11 класах старшокласник може набрати певну кількість залікових одиниць (кредитів) з дисциплін, які зараховуватимуться при набутті кваліфікації за відповідною професією й дозволятимуть скорочувати термін навчання у ПТНЗ (професійного навчання на виробництві).

Підготовка школярів до вибору робітничих професій передбачає реанімацію такого напрямку навчально-виховної роботи школи, як трудове виховання й залучення учнів до суспільно-корисної та навчальної праці.

У контексті проблеми підготовки молоді до вибору робітничих професій в системі професійно-технічної освіти доцільно розширити підготовку за інтегрованими професіями,

Професійна орієнтація молоді на робітничі професії: проблеми і перспективи

які підвищують конкурентоспроможність і професійну мобільність випускника ПТНЗ. Опосередкованим засобом підвищення привабливості робітничих професій може слугувати й перегляд назв з метою їх "осучаснення" та мінімізації негативного ставлення до низки професій, обумовлених їхньою зовнішньою атрибутикою й стереотипами, що склалися в суспільстві.

Орієнтація на робітничі професії передбачає скоординовані дії середніх загальноосвітніх і професійних навчальних закладів, органів державного управління й державних органів охорони здоров'я, праці й зайнятості населення, роботи з молоддю, роботодавців, засобів масової інформації, сім'ї, суспільних об'єднань і організацій, а також інших соціальних інститутів, відповідальних за виховання, освіту, професійну підготовку та працевлаштування молоді.

Профорієнтаційна підтримка комплексу заходів, спрямованих на орієнтацію молоді на робітничі професії, має будуватися з урахуванням особливостей професійного розвитку особистості, притаманних цій віковій групі. За такого підходу важливою ланкою системи профорієнтації, яка є одним із засобів підготовки молоді до вибору робітничих професій, є середні загальноосвітні навчальні заклади. Основні напрями їх діяльності в контексті проблеми орієнтації молоді на робітничі професії можна умовно поділити на загальні та специфічні.

До числа загальних напрямів роботи школи з орієнтації учнів на робітничі професії можна віднести: створення умов для проведення системної, кваліфікованої й комплексної роботи з профорієнтації, спрямованої на ознайомлення школярів із світом професій; формування в учнів об'єктивних знань щодо особливостей власної особистості; формування у школярів готовності до усвідомленого вибору майбутньої професії на основі співвіднесення інформації про професію з власними інтересами, здібностями, об'єктивними можливостями, життєвими планами; створення умов для диференціації навчання, в тому числі професійно зорієнтованого, відповідно до інтересів, здібностей, професійних намірів

учнів; формування здатності до побудови перспектив професійної кар'єри, прийняття рішення стосовно її реалізації та готовності особисто нести відповідальність за зроблений вибір.

До числа специфічних напрямів роботи школи з орієнтації учнів на робітничі професії можна віднести такі: здійснення заходів з трудового виховання учнів на всіх ступенях шкільної освіти; реалізації трудового навчання школярів; створення умов для здійснення педагогічно керованої і педагогічно доцільної навчально-трудової й суспільнокорисної діяльності школярів; створення умов для здійснення учнями навчальних проєктів, спрямованих на розширення когнітивної бази щодо робітничих професій та набуття адекватного практичного досвіду.

З погляду розв'язання проблеми орієнтації молоді на робітничі професії, особливе значення можуть відігравати міжшкільні навчально-виробничі комбінати. Вони здатні виконувати функцію координаційних центрів профорієнтаційної роботи з учнями загальноосвітніх шкіл у районі (місті); здійснювати допрофесійну (професійну) підготовку школярів за робітничими професіями, а також забезпечувати участь школярів у професійно зорієнтованій навчально-трудовій, трудовій і професійній діяльності.

Відповідно до особливостей вікового розвитку (перехід від підліткового до юнацького віку), структури та особливостей функціонування профільної школи, професійна орієнтація учнів старших класів основної та старшої школи відрізняється специфікою профорієнтаційної підтримки процесу підготовки учнів до вибору майбутньої професії (див табл. 2 та табл. 3) [4].

На етапі постшкільної професійної підготовки (заклади професійної освіти, підготовка на виробництві, курсах та ін.) метою профорієнтаційної діяльності є закріплення в особистості усвідомлення правильності вибору професійного шляху або переорієнтація на початкових етапах професійного навчання на вибір іншої професії, якщо в цьому є потреба [1].

Таблиця 2

Специфіка профорієнтаційної підтримки процесу вибору професії для учнів 8–9 класів

Типові очікування учнів щодо профорієнтаційної допомоги	Напрямки профорієнтаційної роботи
<ul style="list-style-type: none"> – вирішення проблеми щодо подальшого навчання (працевлаштування); – поглиблений інтерес до певних професій; – інтерес до професійних навчальних закладів; – інтерес щодо власної професійної придатності 	<ul style="list-style-type: none"> – профконсультаційна допомога у виборі профілю навчання у старшій школі або професійного навчального закладу (в окремих випадках – допомога у виборі місця роботи); – допомога у самопізнанні (без висновків щодо професійної непридатності); – формування системи ціннісних ставлень до професійної праці; – профінформаційна робота, спрямована на ознайомлення зі світом професій та шляхами їх набуття

Таблиця 3

Специфіка профорієнтаційної підтримки процесу вибору професії для учнів 10–11 класів

Типові очікування учнів щодо профорієнтаційної допомоги	Напрямки профорієнтаційної роботи
<ul style="list-style-type: none"> – вибір професії; – вибір напрямку набуття професійної освіти, визначення закладу професійної освіти; – вибір шляхів вступу до закладу професійної освіти (підготовчі курси та ін.); – інтерес щодо ціннісних та моральних аспектів майбутньої трудової діяльності; – прагнення до конкретизації вибору майбутньої професії та шляхів її набуття 	<ul style="list-style-type: none"> – головний акцент – ціннісно-моральна складова професійного самовизначення; – профінформаційна допомога – створення розвинутої когнітивної бази вибору майбутньої професії; – профконсультаційна допомога – співставлення вимог, що ставить професія до особистості, з особливостями особистості школяра; – індивідуалізація профорієнтаційної роботи; – допомога у розробці розгорнутого особистого професійного плану, який передбачає реальні альтернативи обраній професії

Професійно-технічні навчальні заклади в контексті розв’язання проблеми орієнтації молоді на робітничі професії впроваджують систему заходів з пропаганди серед молоді робітничих професій, які є перспективними й такими, що мають попит на ринку праці; сприяють закріпленню в учнів професійного вибору та подолання криз професійного розвитку в період професійної підготовки, а також переорієнтацію учня на набуття нової

робітничої професії у випадках, коли первинний вибір напрямку навчання не може бути реалізованим; проводять роботу із закріплення в учнів мотивації вибору професії та формування системи відповідних професійних ціннісних орієнтацій; забезпечують психологічний супровід професійної, виробничої й соціальної адаптації майбутніх кваліфікованих робітників; інформують учнів про перспективи професійного розвитку за обраною

Професійна орієнтація молоді на робітничі професії: проблеми і перспективи

професією; створюють умови для набуття в період навчання практичного досвіду.

За такого підходу, основною метою профорієнтаційної роботи з учнями ПТНЗ є підготовка особистості до планування й реалізації професійної кар'єри. Однією з можливих форм навчально-виховної діяльності закладів професійно-технічної освіти за цим напрямком є консультування з питань кар'єри, яке передбачає надання учневі комплексу профорієнтаційних і психологічних послуг. Консультування з питань кар'єри, як напрям психолого-педагогічної підтримки професійного розвитку особистості, має за мету формування адаптаційних здатностей і навичок, які дозволяють особистості ефективно, з урахуванням конкуренції на ринку праці й наявності неповної зайнятості, використовувати свій професійний потенціал.

Сказане вище дозволяє зробити такі висновки: проблема орієнтації учнівської молоді не може бути вирішена лише засобами професійної орієнтації й потребує реалізації комплексу узгоджених та взаємопов'язаних захо-

дів з боку держави, системи освіти, роботодавців, засобів масової інформації тощо. Здійснення орієнтації молоді на робітничі професії передбачає реалізацію низки організаційно-педагогічних умов (відродження системи трудової підготовки та трудового виховання у середніх загальноосвітніх навчальних закладах, створення, із залученням соціальних партнерів, сучасної бази трудової підготовки школярів тощо), що виходить за межі власне профорієнтаційної роботи; профорієнтаційна підтримка комплексу заходів, спрямованих на орієнтацію молоді на робітничі професії, має будуватися з урахуванням особливостей професійного розвитку особистості, притаманних цій віковій групі.

У статті не розкрито всі аспекти професійної орієнтації учнівської молоді на робітничі професії, потребує подальшого дослідження кожна з її організаційно-педагогічних умов і особливостей взаємодії різних соціальних інституцій щодо вирішення досліджуваної проблеми.

Література

1. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М. : Изд-во "Институт практической психологии", Воронеж : НПО "МОДЭК", 1996. – 400 с.
2. Супян В. США : Человеческий потенциал и экономика / В. Супян // Человек и труд. – 2008. – № 4. – С. 20–24.
3. Кого ищут украинские работодатели [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://job.ukr.net/news/kogo-iwut-ukrainskie-rabotodateli>. – Заголовок з екрану.
4. Пряхникова Е.Ю. ПрофорIENTATION : Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.Ю. Пряхникова, Н. С. Пряхников. – М. : Издательский центр "Академия", 2005. – 496 с.
5. Трудовая подготовка школьников / [П.Р. Атутов, В. А. Кальней, С.У. Калюга, И.Д. Чечель]. – К. : Рад. шк., 1987. – 224 с.

Д. Закатнов

Профессиональная ориентация молодежи на рабочие профессии: проблемы и перспективы

В статье проанализировано состояние и раскрыты организационно-педагогические условия решения проблемы профессиональной ориентации молодежи на рабочие профессии.

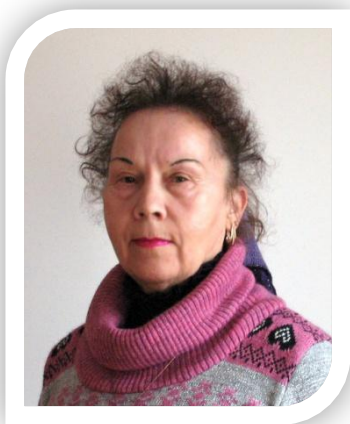
Ключевые слова: рабочие профессии, профессиональная ориентация, организационно-педагогические условия профессиональной ориентации на рабочие профессии.

D. Zakatnov

The vocational counseling of youth concerning working trades: problems and prospects

The article analyses a state and reveals organizational-pedagogical conditions for solving a problem of vocational counseling of youth concerning working trades.

Key words: working trades, vocational counseling, organizational-pedagogical conditions of vocational counseling concerning working trades.



ОНОВЛЕННЯ СТЕРЕОТИПІВ СВІДОМОСТІ ПЕДАГОГІВ І УЧНІВ ПТНЗ З УРАХУВАННЯМ ЗДОБУТКІВ ФУНДАМЕНТАЛЬНИХ НАУК

М. Карп'юк,

кандидат філологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

"Головною метою усіх досліджень зовнішнього світу має бути відкриття раціонального порядку й гармонії, які Бог дарував світу й відкрив нам на мові математики"

І. Кеплер

У статті мотивується потреба (з огляду на здобутки фундаментальних наук) оновлювати й поглиблювати стереотипи вербальної самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ за рахунок оволодіння новою парадигмою знань, які подаються у формі нових кодів-переконань, що сприяє становленню цілісного мислення усіх учасників навчально-виховного процесу професійної освіти.

Ключові слова: фрактальна психологія, квантова психологія, квантова фізика, психофізика, трансформація, інтеграція, регенерація, ментальність, фрактал, душа, чакра, аура, ефір, фотон, левітація, шоста раса, Ера Водоля, Гармонійна Конвергенція.

На початку III тисячоліття активно й динамічно-багатогранно відбуваються процеси інтегрування наук різних напрямів знання. Об'єктивною основою цього є енергетична цілісність Світобудови, що пронизана процесами самоорганізації.

Сучасний етап розвитку людства абсолютною більшістю фахівців різних галузей знання характеризується як **кризовий**. На такій оцінці сходяться представники природничих, і суспільно-гуманітарних наук. Стає зрозуміло, що модель "прогресу" за рахунок експлуатації Природи, аж до її винищення, стає фундаментом можливого самознищення людської цивілізації. І людина має розуміти свій "внесок" у кризовий стан планети – спільної домівки життя всього людства. Дисгармонія сучасних відносин у системі "Людина – Природа (Світобудова) – Цивілізація" великою мірою викликана, по-перше, низькою загальною духовно-екологічною самосвідомістю, як на рівні особистості, так і на рівні етносів та планетарного людства в цілому; по-

друге, дезорганізуючо-меркантильною стратегією політичних лідерів держав, особливо тих, які роблять ставку на диктатуру, тиранію, на експлуатацію енергії страху людей через демонстрацію ілюзорної сили "атомного (бактеріологічного, хімічного, психотропного) кулака", прикриваючись при цьому словами типу: "примус до миру", "братерство", "миролюбний десант" та ін.; по-третє, бездумно-варварською звичкою **споживати** без особливої потреби все більше й більше природних ресурсів, не піклуючись про їх збереження, а також культивуванням у суспільстві **споживацької психології**; по-четверте, продукуванням через освітні заклади різних форм навчання застарілих **догм і стереотипів**, які, зрозуміло, не працюють на оновлення світоглядно-креативної, інтелектуально-психоментальної парадигми педагогів та учнів ПТНЗ; по-п'яте, ігноруванням (свідомим чи неусвідомлюваним) факту детермінованості матеріального світу Землі (в тому числі й людини та людства) вищими **законами** Всесвіту. Це зобов'язує нас розуміти: незнання існуючих

(функціонуючих) Законів не звільняє від відповідальності за їх порушення. З іншого боку, треба мати на увазі: кризові процеси на Землі давно спровоковані бездумно-паразитарною діяльністю агресивної людини, що є виразним показником її низької **самосвідомості**, не можуть бути вирішені без мудрої милосердності Людини, її любові й благородного розуму, її розширеної, космогалактичної й просвітленої свідомості, – особистості, яка розуміє потребу персональної відповідальності за налагодження гармонійних взаємовідносин між базовими одиницями багатомірної системи "Людина – Природа (Світобудова) – Цивілізація".

Найсуттєвіша риса ХХ ст. – початку ХХІ ст. – це створення людством смертельної загрози існуванню, наближення до межі можливого самознищення. Чому так сталося? Чому так є? Питання складне, однозначної відповіді на нього немає. Та не можна не помітити, що існуючі **моделі освіти** увесь час намагалися збагачувати особистість **знаннями** (як зробити велосипед, трактор, міксер, телефон, літак, "мобілку", плеєр, комп'ютер, і т. д.), але вербальна свідомість (самосвідомість) особистості, фактично, майже **якісно** не змінювалася. Тому в наш час система освіти перебуває в глибокій кризі. З метою її подолання ХХІ ст. оголошено ЮНЕСКО "століттям освіти". Триває пошук моделі освіти ХХІ ст. Зрозуміло, що вона має формувати новий тип **світогляду** (неосферно-синергетичний, цілісно-холістичний, інтегрально-космогалактичний), **нову поведінкову домінанту**. Ми стоїмо перед необхідністю більш відповідально відноситися до власного потенціалу; систематично, орієнтуючись на інноваційні здобутки, оновлювати знання; осмислювати й вводити в практику професійної комунікації **нові терміни й поняття**, наприклад: *"Вічність", "багатомірність", "аура", "чакри", "інкарнація", "реінкарнація", "душа", "дух", "карма", "Ієрархія Сил Світла", "Гармонійна конвергенція", "вознесення", "світлове тіло", "Воїни світла", "каузальний план", "ментальний план", "пра-на", "пранічний канал", "надсвідомість", "Світлові пакети інформації", "чакра Вознесення", "Ера Водоля" та ін.*

Поданою інформацією спрямовувати педагогів і учнів ПТНЗ на поглиблення, онов-

лення, розширення власної вербальної свідомості (самосвідомості), що важливо для становлення багатомірного, інтегрально-холістичного мислення індивіда, а також розмивання **догматів і шаблонів**, які полонили нас і не відповідають космо-планетарній (космогалактичній) природі людини, наносячи неправну шкоду процесу конструктивної еволюції людини, її якісній самореалізації. Це важливо для більш ефективної взаємодії педагогів, майстрів виробничої справи, роботодавців з учнями – майбутніми кваліфікованими робітниками, які мають успішно реалізовуватися в умовах становлення ринкової економіки.

Вагомий внесок в обґрунтування космопланетарної природи особистості, її вербальної свідомості належить філософам-космістам, а також представникам природничих і гуманітарних галузей знання (М. Федоров, В. Вернадський, О. Чижевський, Г. Сковорода, М. Бердяєв, М. Реріх, О. Блаватська, Д. Андрєєв, Т. де Шарден, В. Казначєєв, Е. Спірін, О. Реріх, Н. Маслова, Г. Шипов, О. Чалий, М. Щетінін, М. Чумарна, С. Кримський, Т. Тюріна, В. Лутай, П. Мовчан, Р. Штайнер, О. Бердник, Т. Гаряєв). Актуальною залишається ця проблема й у класичній вітчизняній та зарубіжній психології й педагогіці (Г. Костюк, С. Максименко, М. Барішевський, І. Зязюн, В. Сухомлинський, О. Вовчик-Блакитна, М. Варій, Г. Балл, В. Моляко, Л. Божович, Б. Ельконін, Л. Карамушка, Н. Ничкало, Е. Носенко, І. Бех, Л. Орбан-Лембрик, В. Моргун, В. Зінченко, Б. Ананьєв, А. Брушлинський, А. Маслоу, Н. Чепелева, С. Рубінштейн, В. Петровський, Д. Узнадзе, Г. Челпанов, К. Роджерс, К. Юнг, О. Донченко, В. Крижко, І. Єршова-Бабенко, Л. Бєвзенко, І. Добронравова та ін.).

Методологічна криза – супутник цілого інтелектуально-художнього світобачення в ХХ ст. Її ще в кінці 30-х рр. ХХ ст. окреслив Едмунд Гусерль у праці "Криза європейських наук і трансцендентальна феноменологія". Свобода на інформацію принесла розуміння, що назріла гостра потреба в **оновленні** існуючих знань і щодо природи людини, і щодо її свідомості (самосвідомості). У кінці 90-х рр. ХХ ст. учені встановили такі принципові факти, які кардинально змінюють наш світогляд, зокрема: 1. Світобудова (Всесвіт), наш світ і

наші тіла сформовані з єдиного енергетичного поля, науково визнаного в кінці ХХ ст. й нині іменуються як поле, квантова голограма, розум Бога, розум Природи, Божественна матриця. 2. У полі Божественної матриці об'єкти, спочатку фізично зв'язані, а потім роз'єднані, поводять себе так, ніби вони зв'язані, як і раніше. 3. ДНК людини (особистості педагога та учня ПТНЗ) безпосередньо впливає на те, що відбувається в Божественній матриці. 4. Переконання особистості, а також її почуття, емоції, оцінки змінюють ДНК, яка безпосередньо впливає на те, що відбувається в енергоінформаційному полі планети. 5. Коли ми змінюємо свої **переконання**, що стосуються нас, нашого тіла, оточуючого нас світу, то енергоінформаційне поле (Божественна матриця) втілює ці зміни в реальність нашого життя. 6. Ланкою, якої бракує в існуючих світоглядних теоріях про те, як влаштована наша реальність, є **людська свідомість**, тобто науково підтверджено, що вона **впливає** на квантовому (енергетичному) рівні на стан справ у світі, тому так важливо, щоб наша свідомість була максимально збагачена здобутками сучасних інноваційних знань [2, с. 12]. Розуміння того, що Всесвіт **реагує** на нас, наші слова, думки, емоції, почуття, переконання, віру, сприятиме більш відповідальному поведженню з особистим потенціалом, адже ми не пасивні спостерігачі, які стоять осторонь оточуючого нас Світу – ми його співтворці, бо на рівні енергій усе взаємозв'язане. Отже, ми діємо в **інтерактивній** реальності, де, змінюючи в процесі спостереження будь-якого явища свій внутрішній простір, внутрішній світ, – свої думки, почуття, емоції, переконання, – ми змінюємо й світ, який нас оточує. Важливо звільнитися від мертвих догматів і стереотипів минулого й орієнтуватися на здобутки прогресивної науки, керуватися тим, що нас оточує поле розумної енергії [25], яка заповнює те, що здається нам пустим простором. Більше того, – це поле **реагує на нас** [4] й **перебудовується** під нашим впливом. Існує свого роду ієрархія пізнання, якій мають підпорядковуватися всі науки. Вона дуже проста: якщо **базисна наука змінюється**, то все, що спирається на цю науку, також має змінюватися [25]. Маючи на увазі цю ієрархію взаємозв'язків між науками,

хоча б коротенько розглянемо, де саме ми знаходимося сьогодні в складному й багатовекторному процесі наукового пізнання.

З часів Ісаака Ньютона, аж до початку ХХ ст., в науці переважав **механістичний** погляд на Всесвіт, який ґрунтувався на "речовинності" його. Цей світогляд змінився в 1925 році, коли на основі досягнень науковців було прийнято новий, **квантовий погляд на Світобудову**. Представники точних наук (фрактальної математики, фрактальної геометрії, квантової фізики) почали думати про Всесвіт у поняттях **енергетичних полів**, які існують швидше як можливості, ніж як абсолютно прогнозовані механізми.

Найважливіше в цій ситуації те, що коли змінилась фізика, то й інші науки, наукові напрямки, що спираються на фізику, також повинні були змінитися. Деякі з них справді змінилися (квантова фізика, математика, геометрія, хімія). А ось біологія й суспільно-гуманітарні науки, включаючи й психологію, педагогіку, не змінилися. Тому і в наші дні, зрозуміло, багато дослідників-гуманітаріїв все ще в своїй дослідно-науковій діяльності спираються на застарілу світоглядну парадигму, механічну. І викладають саме її, а не ті інноваційні погляди на Всесвіт, людину, організми, в основі яких лежать **енергетичні поля**, які постійно **взаємодіють** між собою. Це не дає можливості зрозуміти, що **переконання**, репрезентуючи свідомість (самосвідомість) особистості, змінюють як фізичний світ, так і її здоров'я. Дуже важливим для трансформації, оновлення застарілих стереотипів, якими послуговуємося, є розуміння того, що енергія частково складається з електромагнітних полів – тих самих полів, які в процесі інтелектуально-ментальної діяльності створюємо в нашому мозку, й у вигляді **переконань** – у наших серцях. Інакше кажучи, наша матерія (тіло) здатна трансформувати почуття, емоції, переконання в електромагнітні хвилі. Тобто, коли змінюється електричне або магнітне поле, будова поля атому (людини), змінюється й сам атом. Змінюється його поведінка, міняється його матеріальне вираження. А коли видозмінюється атом (людина, особистість, її свідомість), – трансформується й наш світ (Світобудова, Всесвіт, Універсум) [2, с. 102–103]. Ця теоретична мотивація здійснена з

Оновлення стереотипів свідомості педагогів і учнів ПТНЗ з урахуванням здобутків фундаментальних наук

метою обґрунтування актуальності задекларованої теми, адже ми, педагоги, філософи, психологи, культурологи, філологи, соціологи та інші гуманітарії, на жаль, замкнулися в традиційних **світоглядних** підходах, аспектах, теоріях, що робить нас носіями знань, які не працює ефективно на зростання свідомості особистості учня (студента, магістранта, аспіранта). Тому є гостра потреба в оновленні наших **переконань**, адже, як виявляється, в житті все залежить від них, – і здоров'я, й довголіття, й успішна професійна самореалізація, й стосунки в родині тощо. Отже, на основі здобутків сучасних фундаментальних наук, що є базовими для всіх інших, важливо оновлювати в процесі практичної роботи з учнями ПТНЗ свідомість (самосвідомість) новими **кодами-переконаннями (К.–П.)**, зокрема: **К.–П. №1. Фокус нашої уваги впливає на реальність; реальність, у якій протікає наше життя, інтерактивна. Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №1:** Найширший діапазон застосування – звільнення від хвороб і повноцінне довголіття та успіхи в справах **К.–П. №2. Якість нашого життя базується на тому, в що ми віримо, чого б ця віра не стосувалася. Наша віра-переконання і є саме життя, тому переконання швидко виходять на авансцену квантової біології, квантової фізики, квантової психології, що, закономірно, транслюється на всі людинознавчі та гуманітарні науки. Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №2:** Усвідомлення, що Всесвіт є тим, чим він є для кожного з нас **відповідно до наших переконань** і нашого сприйняття реальності світу. Розуміння взаємозв'язку між внутрішнім досвідом особистості й зовнішнім світом. **К.–П. №3. Наука – це одна з багатьох форм комунікації, одна з багатьох мов, що описує на певному рівні відносних знань нас, нашу свідомість, механіку інтелектуально-ментальних процесів, Всесвіт, нашу біологію. Наукові узагальнення й висновки далекі від досконалості. І хоч корекція наукових ідей відбувається, на це досить часто йдуть сотні літ.**

Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №3: Кожна галузь науки недосконала, неповна;

розгляд проблем детермінований рівнем досвіду й напрацьованих знань, тому дуже важливо пам'ятати про "ієрархію наук" й оновлювати світоглядні переконання, орієнтуючись на досягнення фундаментальних наук.

К.–П. №4. Квантова енергія існує в двох різних станах – як частинки і як хвилі, які завжди діють, незважаючи на відстань, як взаємозв'язані. Ці факти дуже важливі для поглиблення самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ, оскільки ми самі (наша біологія) складаємося з тих же квантових частинок.

Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №4: Якщо квантові частинки, з яких ми складаємося, миттєво комунікують між собою, можуть одночасно знаходитися в двох місцях і навіть змінюють своє минуле за допомогою вибору, зробленого "тут і тепер", то значить, що те саме можемо й ми. Виявляється, ми здатні безпосередньо впливати на квантові частинки й хвилі. Інакше кажучи, Всесвіт комунікативний і відгукується на нашу віру й переконання (звідси важливо оволодівати методиками молитвотерапії, медитативними технологіями). **К.–П. №5. Наші переконання володіють силою змінювати потік подій у Світобудові, в буквальному розумінні перериваючи й переорієнтуючи час, матерію, простір і ті події, які відбуваються в межах часу й простору.**

Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №5: Приймаючи те чи інше рішення, ми, фактично, переписуємо код реальності. Кожний зроблений нами вибір приводить у рух хвилю змін не тільки в нашому особистому житті, але і в оточуючому світі. **К.–П. №6. Подібно до того, як ми управляємо імітаційними комп'ютерними програмами, точнісінько так і сам Всесвіт, що засвідчують фундаментальні дослідження, може бути похідним від мегагігантської прадавньої "комп'ютерної програми", запущеної з незапам'ятних часів. Якщо це так, тоді знання коду "комп'ютерної програми" Всесвіту дасть нам у руки владу над законами, що управляють Світобудовою.**

Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №6: Усе існуюче – це вихідні дані всесвітнього комп'ютера. Реальність твориться з нашою активною участю. **К.–П. №7. Якщо розглядати Світо-**

будову як Інформаційну Програму, то атоми в ній становлять собою "біти інформації", які діють так, як і комп'ютерні біти. Вони або є як фізична матерія, або їх "нема", й тоді вони є невидимими для нас **хвилями**. **Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.-П. №7:** Атоми – також інформація. Її мож-на розглядати в якості носіїв бітів інформації, а можна біти інформації розглядати в якості носіїв атомів. Їх не можна розділити. **К.-П. №8.** *Природа формується з схем, шаблонів і закономірностей, які подібні між собою, але неідентичні. Така подібність позначається терміном **самоподібність**. Отже, Природа використовує кілька простих, собі подібних, схем-фракталів, що повторюються. Термін "фрактальний" (від лат.gractus – "дрібний", "роздрібнений", "подільний") означає нерегулярну самоподібність.* **Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.-П. №8:** Фрактал є об'єднуючим елементом макро- й мікросвіту. Він об'єднує воедино Всесвіт, Землю, природу Землі. Тобто поняття "фрактал" охоплює те, що може бути позначено як структурна одиниця всіх живих, нелінійних, відкритих, надскладних самоорганізовуваних систем (людина, її психіка – не виняток). **Психіка** – надскладна, нелінійна, відкрита система, яка має субстанційно-універсальну природу. **Психофрактал**, як втілений фрагмент універсальної психіки, становить суть людини. **Психофрактал** – це втілена частина Абсолюта. Загальне поле Земної психіки єдине [6, с. 24–27]. **Зародком психічної енергії є Світло й Любов.** Він знаходиться в районі серцевої чакри. **К.-П. №9.** *Якщо Всесвіт створений з схем, зразків, які повторюються, то для того, щоб зрозуміти щось надзвичайно мале, мікроскопічне, необхідно подивитися на подібні форми, представ-лені у великому (мегагігантському) масштабі.* **Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.-П. №9:** Фракталь-ний погляд на Універсум (Світобудову) передбачає, що все – від окремого атома до людини чи цілого Космосу – утворено з кількох природних зразків схем. Думаючи про Всесвіт як про **фрактальну реальність**, ми здатні долати **штучне відокремлення** єдиних знань, єдиної інформації на окремі дисципліни, галузі, напрямки

науки. Ми отримуємо можливість зводити найрізноманітніші дисципліни, предмети, науки в одне велике ціле, розвиваючи, власне, **холістичне, цілісне** мислення [6]. **К.-П. №10** *Переконання, світогляд, віра є життєвою "програмою" особистості, яка створює певні стереотипи, шаблони й закономірності **внутрішньої** та **зовнішньої** реальності.* **Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.-П. №10:** Єдність думок (слів) і емоцій породжують силу, яка в буквальному смислі може змінювати нашу реальність. Учителю земного людства Ісус Христос свого часу звертав увагу на те, що коли зробимо два одним (думки й почуття), то станемо синами людства, і тоді скажемо горі: "Посунься – посунеться". Сила віри й те, як ми відносимося до своїх переконань, є наріжним каменем мудрості, чистоти, святості, які несли й несуть людям просвітлені наставники людей Христос, Ель Марія, Кут Хумі, Джуал Кхул, Сен-Жармен, Будда, Урусваті (О. Реріх), Саї Баба, Санат Кумара, О. Блаватська, Д. Андреев, Друнвало Мельхиседек та багато інших. Отже, могутність **віри** й **переконань** можна відшліфувати, заклавши свідомо силу волі в потенційну силу життя. **К.-П. №11.** *Те, що ми **вважаємо** **глибоко істинним** у житті, володіє значно більшою силою, ніж те, що інші сприймають за істину.* **Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.-П. №11:** Наші переконання володіють зцілюючою силою. Вони можуть активізувати ("запустити") психобіологічний процес у внутрішньому просторі індивіда й сприяти його зціленню, оздоровленню. Кореляція між здатністю тіла до самовідновлення (саморегенерації) й вірою (переконаністю) особистості приводить до зцілення. Для цього ефективно застосовуються практики молитвотерапії, медитативні техніки, релаксації тощо. **К.-П. №12.** *Ми маємо усвідомити власну силу переконань, щоб відчутти їх дію в своєму щоденному житті.* **Практична цінність для самосвідомості педагогів та учнів ПТНЗ К.-П. №12:** Усвідомлювати, що переконання мають цілющу, потужну силу в усіх сферах нашого життя за умови, коли ми в них щиро й глибоко віримо. Розуміти, що три основні шляхи пізнання – переконання, віра й наука – проходять випробування реальністю нашого

світу. **К.–П. №13.** *Переконавання можна визначити як впевненість, переконаність, що виникає як прийняття того, що ми вважаємо вірним на рівні розуму, в єдності з тим, що ми відчуваємо доречним, комфортним і цінним для нас на рівні серця. Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ* **К.–П. №13:** Усвідомлення того, що **переконавання** – це універсальне переживання, яке ми можемо зрозуміти й розвинути до рівня могутнього фактора (основи) психобіогенетичної й ментально-душевної трансформації нашої суб-станції "тут і тепер". Свої переконання можна використовувати в якості ефективної внутрішньої звуко-вібраційної (внутрішнє мовлення) технології. Підставою для цього є такі чинники: 13.1. **Переконавання – це мова.** 13.2. **Переконавання – це особистісне переживання**, це наше прийняття у власний внутрішній світ того, що ми бачили, відчули, сприйняли, пережили. 13.3. **Переконавання – це персональна сила мовної особистості, її самосвідомості.** **К.–П. №14:** *Переконавання ми створюємо у власному серці, де наші переживання, кажучи мовою психофізики, квантової психології, трансформуються в електромагнітні хвилі, які взаємодіють із зовнішнім світом. Адже людська властивість, яку називаємо "свідомістю", є частиною Всесвітньої Свідомості. Людина багатомірна, вона є й макрокосмосом, і мікрокосмосом одночасно [7, с. 6–7]. Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ* **К.–П. №14:** Важливо усвідомлювати, що хвилі переконань, які у формі електричних сигналів поступають з серця й мозку людини (магнітне поле серця переважає таке ж поле мозку в 5000 разів) [2, с. 105], не обмежені ніякими фізичними бар'єрами. Звідси зрозуміло, що створюючи електромагнітні потоки з серця й мозку своїми переконаннями, ми, фактично, на енерговібраційному рівні "спілкуємося" з оточуючим простором щосекундно – мовою хвиль-переконань наших сердець. У такий спосіб ми взаємодіємо, виступаючи співтворцями реальності, з світом у різних вимірах поза тілом, поза його межами. **К.–П. №15.** *Переконавання й почуття, які ми з ними зв'язуємо, – це та мова, на якій ми спілкуємося з квантовим полем, що створює нашу реальність. Практична цінність для самосві-*

домості педагогів і учнів ПТНЗ **К.–П. №15:** Переконавання – це різновид почуття. Емоція – джерело сили, яка нас веде в житті. Найпотужнішими з них є любов і страх. Наші почуття базуються на тому, в чому ми переконані, в що віримо. Досвід позитивних закликів, тверджень, висловлювань (афірмацій) – прекрасний приклад того, як сила думки творить у нашій дійсності, в нашому житті. Молитва є дієвою силою тоді, коли є глибоким, всеохопним почуттям серця людини. **К.–П. №16.** *Підсвідомий розум охоплює світогляд особистості, її спосіб дій, поведінки, а також темперамент, здібності, індивідуальні особливості характеру. Він діє ефективніше й швидше, ніж розум свідомий; відповідає приблизно за 90% видів діяльності індивіда, які здійснюються щоденно. Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ* **К.–П. №16:** Знаючи про значення для ефективної життєдіяльності підсвідомого розуму, що діє на рівні миттєвої телепатії, оновлювати на основі передової інноваційної інформації власний **світогляд**, удосконалювати **поведінку**, активізовувати **творчий потенціал**, набувати конструктивний досвід. **К.–П. №17.** *Багато з наших найглибінніших, найпотаємніших переконань є підсвідомими й формуються до семи років. Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ* **К.–П. №17:** Знати психологію дітей дошкільного й ранньошкільного віку з метою найкращого, найбільш ефективного розкриття потенціалу особистості дитини, що зберігається в підсвідомості. Навчитися розпізнавати ті чи інші поведінкові моделі, закладені в підсвідомому розумі, щоб зробити їх максимально успішними в тих чи інших життєвих обставинах. Усвідомлювати власні підсвідомі переконання (стереотипи, схеми поведінки) з метою їх коригування при потребі. **К.–П. №18.** *Попадаючи в ситуації важких випробувань, деструктивних взаємовідносин, ми часто виявляємо, що наші глибоко приховані (аж до неусвідомлювання їх) переконання проявляються й стають доступними для трансформації. Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ* **К.–П. №18:** Працювати над виявленням справжніх причин тих чи інших життєвих чи професійно-соціальних драм. Застосовуючи методи самотестування,

поглиблювати самопізнання, щоб усвідомити власні поведінкові шаблони, стереотипи. **К.–П. №19.** *Переконання, які володіють нами, нашою поведінкою й стосуються невираженого душевного болю (травми, стреси) можуть створювати фізичні стани, здатні наносити шкоду нашому здоров'ю й навіть спричинити хвороби та смерть. Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №19:* Знаючи про згубну для здоров'я дію негативних емоцій і почуттів, учитись: а) **контролювати** власні емоції, почуття, реакції, психостани, мовну форму вираження їх у комунікативній взаємодії з іншими; б) розвивати вміння **управляти** своїм "господарством" – емоціями, почуттями, психостанами, думками, словами, тональністю спілкування; в) застосовуючи психотерапевтичні техніки, виводити себе, свій організм з під дії негативних емоцій; г) розвивати в собі здатність **прощати** й бути **смиреним**, забезпечуючи своєму організму сприятливий режим функціонування; д) не провокувати конфлікти; у разі ж їх виникнення, уникати збудженого багатослів'я, бо за такої ситуації ми просто віддаємо партнеру, з яким конфліктуємо, власну енергію, що спричиняє хворобу (віддано 2/3 енергії) або смерть (віддано 3/4 енергії) [9, с. 18]; е) зміцнювати імунну систему, дбаючи про здоровий спосіб життя, про екологію душі, духу, свідомості; є) учитись **змінювати переконання**, які заставляють нас вірити в істинність того, що приносить нам біль. **К.–П. №20.** *Коли болить наша душа, цей біль передається тілам (ефірному, ментальному, кармічному та ін.) як духовна сила, духовна якість, якою ми наповнюємо кожен клітину свого фізичного тіла. Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №20:* а) оволодівати рекомендаціями висловленими в п. №19; б) пам'ятати й робити правильні для себе висновки про те, що негативні емоції, почуття, думки збільшують у психічній енергії індивіда кількість отрути – "імперил". Критична кількість цієї отрути в організмі (52% від усього тіла) веде до смерті; 35–51% імперилу – хвороби від легкої до тяжкої; 31–34% – схильність до різних захворювань [9, с. 19]. Отже, притягуючись думками, емоціями, почуттями, реакціями, оцінками, (осудами), манерами спілку-

вання до негативізмів, ми, фактично, інтоксикуюємо себе. **К.–П. №21.** *Ті ж принципи, згідно яких ми спричиняємо біль самим собі (виробляємо отруту "імперил", інтоксикуюємо організм), доводячи себе навіть до смерті, діють і в зворотному напрямку, даючи нам можливість самозцілитися й повернути себе до життя. Практична цінність для свідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №21:* а) духовна сила – це любов у різних формах вияву (милосердя, чуйність, сердечність, толерантність, терпимість, вміння прощати, смирення), яка підживлює й оновлює (регенерує) наш організм, робить його стресостійким, довголітнім, а нас – щасливими, успішними, здоровими; б) учитись трансформувати й нейтралізовувати силу впливу на нас тих обмежених стереотипів-переконань, що лежать в основі наших глибинних больових стресів; в) знаючи, що під-свідомі шаблони-переконання можуть впливати на здоров'я, взаємостосунки в сім'ї, на кар'єру, доречно пильно контролювати власні поведінкові самовираження. **К.–П. №22.** *Важливо дати собі відповідь на одне принципове питання. Ось це питання: Чи вірите ви, що існує тільки одне джерело всього, що відбувається в світі, чи ви переконані, що існує дві протилежні сили-антагоністи, які протистоять одна одній – добро й зло: сила, якій ви "подобаеться", й сила, яка з вами "воює", бо ви їй "не подобаеться"? Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №22:* а) роздумуючи чесно над цим питанням, ми зможемо пробудити та привести в дію свого індивідуального "внутрішнього програміста". Він активізує ті програми, які стануть життєствердними, позитивними для організму; б) якщо ми переконані, що в світі існує й діє дві антагоністичні сили, значить ми завжди будемо дивитися на життя через окуляри роз'єднаності, конфронтації, боротьби. А отже, вважатимемо, що саме життя нам дано для битви, що й продемонстровано всією логікою поведінки людей (особливо на теренах колишнього СРСР) у XX столітті; в) якщо **переконані**, що дві сили (енергії високої якості й низької) є антагоністами, то цей антагонізм, конфронтація стануть стилем нашого життя, нашої комунікативної поведінки. Зрозуміло, що **логіка протистояння, роз'єднаності** не

має майбутнього й повинна бути максимально оперативно трансформована в логіку цілісності, єдності, **холізму** (від англ. holism, від грецьк. *hulos* – цілий, увесь); г) маємо збагнути, що **глибоко потаємне переконання** антагонізму, конфронтації, негативно позначається на стані нашого організму, нашої психобіології. **К.–П. №23:** *Щоб припинити давню битву між силами світла й темряви, нейтралізувати біло-чорну полярну логіку протистояння, ми зобов'язані усвідомити, що йдеться не про те, щоб хвалити одне й гудити інше, скільки про те, щоб гармонізувати ці сили в самому собі ("серединний шлях")*. **Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №23:** а) пам'ятати про Закон всеєдності, взаємозв'язаності всього з усім, отже, не встановлювати меж і кордонів між тим, що функціонує єдино (психоенергія), бо є єдиною суб-станцією усіх вимірів Світобудови; б) закони психічної енергії невіддільні від законів Природи; в) звільняти себе, свій інтелектуально-ментальний розумовий механізм (як і підсвідомий) від негативних оцінок, заперечень, догматично-категоричних тверджень: усе приймати з вдячністю; г) нарощувати гігієну думок, емоцій, почуттів, діалогу, переконань, пам'ятати про відносність наших знань; д) усе обмінюється, взаємодіє, живить один одного. **К.–П. №24.** *Кожна людина народжується з безмежною силою, на фоні якої жодна земна сила не має ні найменшого значення. Диво, доступне одному, – доступне всім*. **Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №24:** а) усвідомлювати взаємодії свідомості й реальності; б) наша реальність (імітаційна, віртуальна, тіньова) є відображенням, наслідком існування іншої, надтонкої, реальності; свідомість є субстанцією, з якою сформоване все, всі виміри, всі надтонкі реальності Всесвіту; в) в імітаційній реальності імітатори можуть змінювати ті закони, які управляють їх світами [12, с. 204]. **К.–П. №25.** *У віртуальній реальності ми є її співучасниками та співтворцями й створюємо те, що переживаємо, а також одночасно переживаємо нами створене. Ми – каталізатори подій свого життя: ми й пізнаємо, й співпереживаємо нами створене. Ми є творці й ті, хто пізнає своє творіння*. **Практична цінність для вер-**

бальної самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №25: а) якщо наша взаємодія з Всесвітом постійно створює нашу земну реальність, то важливо збагнути, за якими законами діє наш світ; б) ми стоїмо перед необхідністю віднайти закони, за якими функціонує наша реальність, спираючись на узагальнення, які здійснюються представниками квантової фізики [2, с. 216–217]; в) наші переконання й щоденна реальність нерозривно пов'язані між собою на енергетичному рівні, бо все в Універсумі, як і наші тіла, створено з одного "матеріалу" – квантових часточок світла, які можуть змінювати свою природу, трансформуючись у **хвилі** під впливом свідомості людини; г) якість наших переконань і очікування-бажання, будучи певним типом психоенергії, мають прямий і могутній вплив на те, що відбувається в нашому повсякденному житті. [2, с. 221–222]. **К.–П. №26.** *Представники квантової фізики підтвердили той факт, що можна впливати на квантові частинки (фотони – від грецького *phos, photos* – світло, квант електромагнітного поля), шляхом звичайного **спостереження***. **Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №26:** а) наші тіла й світ сформовані з тієї ж квантової суб-станції, яка в процесі спостереження за нею, під час експериментів, змінюється; б) ми всі – "спостерігачі" й співтворці, бо свідомість – це і є та субстанція, з якої сформований увесь Всесвіт; в) світ навколо нас є **відображенням** наших переконань, а також того, що відбувається в більш глибокій, надтонкій реальності ("на небесах"); г) ми від народження володіємо правом вільного вибору, отже, здатністю змінювати світ і своє життя на основі того, в чому переконані (віримо) розумом і серцем. **К.–П. №27.** *У житті маємо стати тим, що самі прагнемо пізнати або пережити в світі. Це основний закон реальності*. **Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.–П. №27:** а) ми маємо примножувати субстанцію, з якої сформована реальність; б) якщо очікуємо, щоб реальність (Бог, Матриця, Дух, Вищий Розум, Всесвіт) відповідала на наші заклики, молитви, афірмації, нам треба стати **еталоном** того, про що просимо, щоб воно (наше бажання) могло прорости з атомів реальності; в) ми здатні переводити, матеріа-

лізувати можливості в реальність нашого світу. **К.-П. №28.** *Ми схильні переживати в житті те, з чим співвідносимо себе в своїх вербальних і довербальних переконаннях.*

Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.-П. №28: а) кожний із нас наділений силою впливати на якість і поведінку матерії, тому й саму реальність можемо розкрити дуже просто – засобом того, як сприймаємо оточуючий світ; б) ми проживаємо у відображеній реальності; в) реальність наша реальна в тій мірі, в якій віримо в неї. Те, що називаємо реальністю – це м'яка, гнучка й пластична субстанція, підвладна будь-яким змінам і трансформаціям, що з готовністю підлаштовується під наше прагнення, наміри, бажання, переконання. **К.-П. №29.** *З різних причин, що відображають різноманітні шляхи отримання нами досвіду та знань, і логіка, й містичні осяяння-дива відкривають нам дорогу в глибини свідомості, а також підсвідомості, де зберігаються наші найпотаємніші базові переконання.*

Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.-П. №29: а) наростивши й розвинувши потенціал власної самосвідомості, можемо переписати код власного життя, власної реальності; б) страждання, біль, які переживаємо в житті, – це показник збою в програмі-переконанні, якою послуговуємося, тобто свідчення помилковості тих постулатів, яких дотримуємося **К.-П. №30.** *Щоб змінити свої переконання при посередництві логіки, ми маємо переконатися в наявності нової можливості.*

Практична цінність для самосвідомості педагогів і учнів ПТНЗ К.-П. №30: а) щоб спрацьовувала логічна програма оновлення індивідуальної самосвідомості учасників навчально-виховного процесу в ПТНЗ, нашому розуму потрібний **інноваційний потік інформації**, який приводить нас до логічного узагальнення; б) якщо наш **розум** здатний **уявляти** й сила наших найглибинніших (підсвідомих) **переконань переводить** (трансформує) все, що ми уявляємо, в реальність нашої дійсності, отже, ми можемо виправити збій ("віруси свідомості"), що обмежує наші **переконання**, і, таким чином, зробити наше життя вільним від важких випробувань; в) у

кожного з нас є все необхідне, щоб втілювати свої мрії, свої переконання; г) коли ми як енергетично цілісний планетарний організм земного людства, оволодіємо силою своїх переконань, оновимо й збагатимо їх, то, як наслідок вивчених нами уроків, здобутого позитивного досвіду, Земля, будучи живим планетарним організмом зі своєю Програмою розвитку, також зміниться, відобразивши наше колективне бажання, колективне просвітлене прагнення-устремління жити мирним, довголітнім, щасливим життям; д) ми живемо у віртуальній реальності, яка відображає наші **переконання**, отже, змінюючи їх, – змінюємо умови життя на планеті Земля, виконуючи свою пряму місію: утверджувати Світле, Розумне, Вічне.

Перспективи подальшого вивчення:

1. Орієнтуючись на здобутки фундаментальних наук, продовжити вивчення **кодів-переконань** як певних програм, що ведуть нас у нашої життєдіяльності, життєреалізації до успіху чи поразки, до здоров'я чи хвороби, до радості чи страждання.

2. На початку ХХІ ст. – століття становлення цілісної логіки мислення, етапу оновлення інформації про природу людини, про роль якості індивідуальної самосвідомості учасників навчально-виховного процесу в ПТНЗ для успішної взаємодії з усіма аспектами й вимірами власного Буття, – важливо максимально інтегрувати наявні інноваційні досягнення, домагаючись такого рівня вербальної й довербальної самосвідомості особистості вихованця (учня, студента, магістранта, аспіранта, кваліфікованого робітника та ін.), коли б індивід міг максимально розкрити й реалізувати свій потенціал, розуміючи вагомість позитивного мислення, позитивних переконань для кінцевого результату.

3. Систематизувати наявні в практиці духовного самоудосконалення методики й технології, спрямовані на розвиток і реалізацію потенціалу вербальної самосвідомості особистості.

4. Адаптовувати теоретичні узагальнення, представляючи їх системою кодів-переконань в практику професійної діяльності.

Література

1. Бацевич Ф. Духовна синергетика рідної мови : Монографія. – К. : ВЦ "Академія", 2009. – 182 с.
2. Брейден Грегг. Коды сознания: Измени свои убеждения, измени свою жизнь Перев. с англ. – М. : ООО Изд-во "София", 2009. – 320 с.
3. Васильчук А.А. Функціональна анатомія тонкоматеріальних тіл людини. – Львів : Каме-
няр 2003. – 423 с.
4. Вернадский В.И. Биосфера и неосфера. – М. : Наука, 2003. – С. 242–552.
5. Грищенко В.І., Вовк М.І., Котова А.Б. та ін. Біокомединіа – єдиний інформаційний простір. – К. : Наук. Думка, 2001. – 314 с.
6. Гроф К. Жажда целостности К. Гроф ; Пер. с англ. О. Цветковой. – М. : ООО "Изд-во АСТ", 2003. – 316 с.
7. Данилова Т.М. Становление Нового Человека. Основы развития сознания. – К. : СПД Лыко Б.Б., 2006. – 128 с.
8. Донченко Е.А. Фрактальная психология, – К. : Знання, 2005. – 323 с.
9. 247 Законов Космоса Эль Морин. – М. : Изд-во "Амрита – Русь", изд-во "Алмазное сердце", 2003. – 96 с.
10. Казначеев В.П., Спирин Е.А. Космо-планетарный феномен человека : Проблемы комплексного изучения. – Новосибирск : Наука. 1991. – 304 с.
11. Карп'юк М.Д. Мова як основа міждисциплінарної психосинергії й базовий фактор формування цілісного світогляду особистості // Гуманітарний ДВНЗ Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди. – Вип. 12. – Переяслав-Хм., 2007. – С. 296–307.
12. Карп'юк М.Д. Синергетична концепція як актуальна проблема управлінської освіти // Педагогічні науки Неперервна освіта : проблеми, пошуки, перспективи. – Ч. 2. – Суми : Сумський ДПУ ім. А.С.Макаренка. 2007. – С. 117–122.
13. Карп'юк М.Д. Психосинергетичний підхід як можливість оновлення стереотипів самосвідомості у виховній взаємодії з учнями ПТНЗ // Матеріали II Всеукраїнського конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г.С.Костюка (19–20 квітня 2010 р.) – Т. 1. – К. : ДП Інформаційно-аналітичне агентство, 2010. – С. 111–116.
14. Карпенко І.М. Духовний ідеал ноосфери і категорична сутність виховання // Педагогіка і психологія. – 1998. – №2. – С. 48–53.
15. Крайон. Алхимия человеческого духа / Керрол Ли. – М. : София, 2004. – 351 с.
16. Крайон. Новое начало. Год 2002 и дальше / Керрол Ли / Пер. с англ. – К. : София, 2007. – 400 с.
17. Крайон. Поднятие завесы. Апокалипсис Новой Энергии / Керрол Ли / Пер. с англ. – М. : София, 2008. – 2008. – 416 с.
18. Онищенко В.Д. Філософія духа і духовного пізнання. – Львів : Логос, 1998. – 338 с.
19. Основы стійкого розвитку / За заг. ред. Л.Г.Мельника. Суми : Університет. книга, 2005. – 654 с.
20. Откровения людям нового века (Записал Л.И. Маслов) Кн. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, – М. : "Печатный двор" им. А.М.Горького, 2010.
21. Пазенюк В. Синергетика в контексті становлення нової світоглядної парадигми // Вища освіта України. – 2003. – №3. – С. 21–27.
22. Пресняков В. Синергетика // Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; гол. ред. В.Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 811–812.
23. Савчин М.В. Духовний потенціал людини. – Івано-Франківськ : Плай, 2001. – 203 с.
24. Свідзинський А.В. Самоорганізація і культура. – К. : Вид. ім. Олени Теліги. 1999 – 288 с.
25. Тихоплав Виталий и Татьяна. Квантовый выбор. Не все мы умрем. Но все изменимся. – СПб. : ИГ "Весь", 2010. – 192 с.
26. Чалий О.В. Синергетичні принципи освіти і науки. – К. : АПНУ, 2000. – 253 с.

М. Карпюк

Обновление стереотипов самосознания педагогов и учащихся ПТНЗ с учетом достижений фундаментальных наук

В статье мотивируется необходимость в связи с достижениями фундаментальных наук обновлять стереотипы вербального самосознания педагогов и учащихся ПТУЗ за счет овладения новой парадигмой знаний, которые излагаются в форме новых кодов-убеждений, что содействует становлению целостного мышления всех участников учебно-воспитательного профессионального образования.

Ключевые слова: фрактальная психология, квантовая психология, квантовая физика, психофизика, многомерный, трансформация, интеграция, регенерация, ментальность, фрактал, душа, чакра, эфир, фотон, левитация, шестая раса, Эра Водолея, Гармоническая Конвергенция.

M. Karpuk

Stereotype update of consciousness of vocational training schools' teachers and students considering achievements of fundamental sciences

Taking into account achievements of fundamental sciences the article gives reasons to renew and deepen the stereotypes of verbal consciousness of vocational training schools' teachers and students at the expense of learning a new paradigm of knowledge which is generalized in the form of new codes-persuasions hence contributing to establishing an integral thinking of all participants of vocational education.

Key words: fractal psychology, quantum psychology, quantum physics, psychophysics, multidimensional, transformation, integration, regeneration, mentality, fractal, soul, chakra, aura, ether, photon, levitation, sixth race, epoch of Aquarius, Harmonic Convergence.

УДК 377 : 159.923.2



КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ

В. Лозовецька,

*доктор педагогічних наук, професор, головний науковий спів-
робітник лабораторії професійної орієнтації і виховання
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

У статті висвітлено теоретичні і практичні аспекти професійного саморозвитку особистості в сучасних умовах, який передбачає опанування відповідними компетенціями, адекватне сприйняття соціально-економічних вимог і потреб, усвідомлене сприйняття цілей та мотивів професійної діяльності в оволодінні ринковими цінностями, проектуванні власної траєкторії професійного саморозвитку.

Ключові слова: особистість, професійний саморозвиток, професійна освіта, ринкові цінності, професійна діяльність.

Високий рівень вимог працедавців зумовлює необхідність постійного професійного зростання особистості в самостійному оволодінні додатковими знаннями і вміннями, готовності до ефективного розв'язання типових і нетипових завдань професійної діяльності на засадах творчої реалізації особистісного та професійного потенціалу.

Однак, як свідчать результати наших досліджень, на запитання до майбутніх фахівців сфери послуг: "Як ти оцінюєш рівень набутих знань у майбутній роботі за професією?" – тільки 10% опитаних відповіли, що володіють конкретними функціональними знаннями, 28% – загальними професійними знаннями, а 62% – вказали, що володіють тільки фрагментарними професійними знаннями. На запитання: "Як ти оцінюєш свою готовність до розв'язання реальних професійних завдань на конкретному місці праці?" – 9% відповіли, що здатні до самостійної професійної діяльності, 35% – мають пересторогу, а 56% – взагалі не готові до самостійної професійної праці.

Все це підтверджує доцільність і актуальність вивчення концептуальних засад професійного саморозвитку особистості щодо її ефективної самореалізації в сучасних умовах діяльності.

Не викликає сумніву те, що сучасна професійна освіта має орієнтуватися на особистісно-орієнтовану парадигму навчання. Причому, системоутворюючим чинником особистісно-орієнтованої професійної підготовки має бути професійний саморозвиток сучасної особистості з урахуванням набутого досвіду, особистісних якостей, специфіки професійного навчання та конкретного навчального середовища.

Б.Г. Ананьєв стверджував про необхідність науки, яка б досліджувала людину, її розвиток та становлення на засадах вивчення особистісних, психофізіологічних характеристик фізично і психічно зрілої дорослої людини, з'ясуванням об'єктивних і суб'єктивних чинників становлення особистості [1, с. 112–139].

Запропонована Є.О. Климовим модель професійного самовизначення сучасної особистості передбачає:

- 1) розуміння та сприйняття сучасних соціально-економічних потреб суспільства;
- 2) чітке визначення цілей та етапів щодо подальшої професійної праці;
- 3) орієнтування в складних професійних ситуаціях, виборі професії;
- 4) можливі резервні форми і підходи щодо подальшої професійної діяльності [7, с. 137–148].

На думку Є.О. Климова, розвиток особистості як суб'єкта професійної діяльності йде по шляху покрокового подолання і навіть навмисного створення нею певних ускладнень, які реально долаються. Причому, у зв'язку з винятковою складністю і зумовленістю будь-яких ситуацій в суспільстві, в світі праці, наявністю професій з високим рівнем невизначеності можливих результатів в нестандартних ситуаціях, принципово неможливо заздалегідь передбачити весь професійний життєвий шлях людини [7, с. 235–247].

Е.Ф. Зеєр, в свою чергу, виділяє такі основні детермінанти професійних деструкцій [5, с. 67–79]:

а) об'єктивні, пов'язані з соціально-професійним середовищем (соціально-економічна ситуація, імідж і характер професії, професійне середовище);

б) суб'єктивні, зумовлені особливостями особистості і характером професійних взаємовідносин;

в) об'єктивно-суб'єктивні, зумовлені системою і організацією професійного процесу, якістю управління, професіоналізмом керівників.

Вчений вважає, що конкретними психологічними детермінантами є:

– неусвідомлені і усвідомлені невдалі мотиви вибору (відповідні реальності або реальності, що мають негативний напрямок);

– деструкції очікування на стадії входження в самостійне професійне життя;

– стереотипи професійної поведінки (з однієї сторони, вони надають роботі стабільності, але з іншої – заважають адекватно діяти в нестандартних ситуаціях);

– різні форми психологічного захисту (заперечення, ідентифікація, відчуження, проєкція, раціоналізація);

– емоційна напруга, що супроводжується негативним емоційним станом; зниження рівня професійної активності на стадії професіоналізації протягом професійного становлення;

– зниження рівня інтелекту із збільшенням стажу роботи; індивідуальна "межа" розвитку працівника (залежить від початкового рівня освіти, від психологічної насиченості праці;

– незадоволення характером професійної діяльності, професією в цілому);

– старіння працівника (соціально-психологічне, морально-етичне, професійне).

Г.О. Балл звертає увагу на те, що протягом життя можливі переходи від однієї провідної сфери до іншої. І щоб при цьому уникнути надмірних психологічних труднощів, слід прагнути до гармонійного розвитку особистості. Шляхом до цього є забезпечення сутнісного взаємозв'язку і взаємодії між репрезентаціями різних сторін буття у досвіді особистості. На думку вченого [4, с. 21–36], в житті реалізуються різні варіанти успішного самовизначення і самотворення особистості. Людина може найбільшою мірою проявляти творчість, виражати свою особистість, справляти позитивний вплив на інших людей, на суспільне життя, діючи у різних сферах, у тому числі:

– у сфері професійної праці, причому, це стосується як професій, сам зміст яких вимагає творчості, так і таких, яким надає творчого характеру працівник, що має відповідні якості;

– у сфері громадської діяльності та різноманітних захоплень.

Варто зазначити, що сучасна професійна діяльність має інтегрований характер і потребує оперативного застосування знань і вмінь з різних галузей наук, самостійного опанування додатковими кваліфікаціями й компетенціями у виконанні конкретних професійних дій і завдань.

Метою цієї статті є висвітлення даних (концептуальних засад) професійного саморозвитку сучасної особистості, що є ефективним за наявності особистісних інтегральних характеристик з такими складовими: соціально-економічна спрямованість професійного саморозвитку, компетентність, особистісні та професійно-значущі якості особистості, що формуються на засадах:

– адекватного сприйняття сучасних соціально-економічних вимог та потреб;

– творчої реалізації особистісного і професійного потенціалу;

– розвитку особистісних і професійних якостей в контексті ринкових реалій щодо вибору професії і здійснення професійної діяльності;

– формування професійних знань і умінь щодо прогностичного бачення резуль-

татів праці у забезпеченні конкурентоспроможності продукту діяльності;

- розвитку значущості особистісного внеску у досягнення загальних цілей підприємства або фірми;

- забезпечення готовності до розв'язання типових і нетипових професійних проблем і ситуацій;

- системного удосконалення особистісних кваліфікацій і компетенцій;

- постійного професійного саморозвитку і самовдосконалення щодо зміни поля професійної діяльності, опанування додатковими знаннями і вміннями.

Аналізуючи сучасні соціально-економічні зміни у суспільстві, можна стверджувати про необхідність внесення певних змін у визначення системи професійних цінностей особистості, перш за все, цінностей щодо здійснення праці в ринковому середовищі, вибору поля професійної діяльності. Необхідність виживання людини в нових умовах примушує її інколи навіть відмовлятися від свого покликання і вибрати таку професію, оволодіння якою забезпечить більш високі матеріальні можливості. Інакше кажучи, існує сильна мотивація до оволодіння "прибутковою" професією, але, як правило, для цього особистість не завжди володіє потрібними особистісними якостями. Існує також протиріччя між мотивацією вибору професії, особистісною професійною підготовкою та її відповідністю сучасним вимогам і потребам працедавців. Найбільш узагальненою формою ставлення людини до професії є професійна спрямованість, яка характеризується як інтерес до професії і схильність займатися тією чи іншою професією. Слід враховувати, що в сьогоденних умовах праці відбувається системне оновлення професій, а тому особистість має бути готова до перекваліфікації, перепідготовки та оновлення своїх професійних знань і умінь. Професійна підготовка в даний час стає безперервним процесом, поступово перетворюючись у процес безперервної освіти та професійного саморозвитку особистості. Причому, суттєву роль у професійному саморозвитку особистості, особливо на початкових етапах, відіграє процес вибору професії як чинника самореалізації особистості в сучасних умовах праці. Невдалий вибір професії може призвес-

ти до падіння інтересу, появи почуття тривоги, виникнення деякої невпевненості у можливості подальшої праці за фахом, яка могла б стати сенсом життя у професійному саморозвитку особистості. Ми вже зазначали, що ті чи інші проблеми і кризи в професійному становленні та розвитку особистості можуть виникати не тільки при переході від однієї стадії до іншої, але і всередині окремих стадій. Наприклад, у зв'язку з проблемою готовності особистості до професійної кар'єри в умовах ринкового середовища, системної перепідготовки та оновлення своїх професійних знань і умінь, опанування додатковими компетенціями, безперервного продовження фахового вдосконалення і професійного розвитку.

Отже, для особистості сучасні соціально-економічні зміни, нова ситуація, в якій вона опинилася, зумовили руйнування цілісного образу самого себе, розгубленість, страх і невпевненість щодо професійної діяльності в нових умовах праці. Протистояти цим проявам можуть: професійна гнучкість, активізація особистісного і професійного самовизначення, переоцінка свого професійного минулого і майбутнього, пошук нових критеріїв або граней власного професіоналізму.

Ми вважаємо, що професійне становлення особистості у певній галузі діяльності можливе лише при наявності відповідного мотиваційно-ціннісного відношення до власного професійного саморозвитку, професійної спрямованості у забезпеченні конкурентоспроможності продукту праці, системному удосконаленні рівня професійної підготовки. Причому, важливим у професійному саморозвитку сучасної особистості є її активність і самостійність у здійсненні професійної діяльності.

К.О. Абульханова-Славська звертає увагу на те, що центральним стрижнем професійного саморозвитку особистості є її власна активність. Автор вважає, що професійне самовизначення є усвідомленням особистісної позиції, що формується в системі міжлюдських відносин. При цьому вчена наголошує, що від того, як склалася система відносин особистості з колективом, суттєвим чином залежить і її самовизначення в тій чи іншій галузі діяльності [3, с. 39–55].

О.М. Леонтьєв, розглядаючи професійну діяльність особистості як систему, що включена в систему стосунків суспільства, акцентує увагу на тому, що активність діяльності зумовлена потребами і мотиваціями людини. Слід зазначити, що події, усвідомлені людиною як такі, "що мають значення для мене", стають головним мотивом її діяльності. З появою особистісно-сенсового ставлення, у людини змінюється ступінь активності, підвищується або знижується зацікавленість, формується або слабне готовність до дій [8, с. 76–84].

Все це ще раз підкреслює, наскільки важливою є проблема професійного саморозвитку особистості на засадах системного професійного зростання та самовдосконалення. Причому, професійна самореалізація є можливою за умов надання особистості психолого-педагогічної підтримки в її адаптації до нових умов діяльності.

Аналізуючи вищевказане, можна стверджувати, що професійний саморозвиток сучасної особистості потребує відповідної психолого-педагогічної допомоги, яка, в свою чергу, передбачає корекцію особистісних та професійних якостей особистості в контексті вимог і потреб сучасного ринку праці. Причому, надаючи допомогу і підтримку особистості у виборі власної траєкторії професійного розвитку, не варто нав'язувати їй свою думку, слід тільки надати допомогу у визначенні орієнтирів. Суттєвим у цьому є здатність особистості змінювати ставлення до професійної діяльності, готовність до зміни професії, оволодіння додатковими професіями та додатковими виробничими функціями і компетенціями.

На нашу думку, психолого-педагогічний супровід професійного саморозвитку особистості можна розглядати як цілісний процес формування, розвитку і корекції професійного становлення особистості, що, в свою чергу, передбачає корекцію особистісних та професійних якостей в контексті сучасних соціально-економічних вимог і потреб.

Можна виділити такі концептуальні положення психолого-педагогічного супроводу професійного саморозвитку сучасної особистості:

1) наявність соціально-економічних умов, що сприяють професійній самореалізації особистості;

2) психолого-педагогічне забезпечення професійного становлення особистості;

3) визнання права особистості на самостійний вибір способів реалізації власної траєкторії професійного саморозвитку;

4) здатність до усвідомлення особистістю відповідальності за якість власного професійного становлення і реалізацію особистісного та професійного потенціалу;

5) гармонізація внутрішнього психічного розвитку особистості і зовнішніх умов професійної діяльності.

Функції психолого-педагогічного супроводу професійного саморозвитку особистості:

– інформаційно-аналітичний супровід окремих етапів професійного становлення;

– проектування і самопроектування шляхів, окремих етапів професійного становлення;

– психолого-педагогічна підтримка особистості в подоланні труднощів щодо зміни поля професійної діяльності;

– професійна реабілітація особистості у випадках тривалої перерви у професійній діяльності;

– забезпечення соціально-професійного самозбереження, профілактика розвитку професійних деформацій, надання допомоги у подоланні проблемних ситуацій;

– корекція особистісних і професійних характеристик.

Враховуючи суб'єктність і суб'єктивність як важливі характеристики професійного становлення, наведемо перелік основних напрямів психологічного супроводу цього процесу:

• вивчення умов і чинників, що впливають на продуктивність праці і емоційно-психологічний стан персоналу;

• ефективне відтворення і збереження професійно підготовленого персоналу підприємств і організацій;

• проектування професіограм, що відображають динаміку професійного становлення особистості і альтернативні варіанти професійного розвитку;

• формування операційної структури майбутньої діяльності, а також цілеспрямована підготовка до стійкої і безпечної реалізації

професійної кар'єри (включаючи професійну міграцію, соціальну адаптацію, реорієнтацію, професійне самозбереження і комфортне життя після завершення кар'єри);

- формування і розвиток акмеологічної культури, потреби в самореалізації і здатностях до оптимальної діяльності, професійної і особистісної компетенції та комунікації;
- забезпечення комфортних умов професійної діяльності та умов відновлення професійного потенціалу особистості;
- сприяння у вирішенні проблем професійного становлення особистості.

Реалізація функцій психологічного супроводу можлива при використанні особистісно-орієнтованих технологій професійного саморозвитку особистості, а саме:

- розвиваючої діагностики;
- тренінгів особистісного і професійного розвитку і саморозвитку;
- моніторингу соціально-професійного розвитку;
- технологій формування професійної компетентності;
- психолого-педагогічного консультування з проблем професійного саморозвитку особистості;
- проектування альтернативних шляхів професійного саморозвитку особистості;
- тренінгів щодо формування сучасних особистісних і професійних компетенцій;
- ретроспекції професійного життя;
- тренінгів самоврядування, саморегуляції емоційно-вольової сфери і самовідновлення особистості.

Одне з головних завдань психологічно-педагогічного супроводу професійного саморозвитку особистості є не тільки своєчасна допомога і підтримка її в опануванні певним видом професійної діяльності, але й підготовка до самостійного долаання особистісних і професійних труднощів, відповідального ставлення до власної професійної кар'єри. Необхідність розв'язання цих завдань обумовлена соціально-економічною нестабільністю, багаточисельними змінами в індивідуальному і професійному житті кожної людини, індивідуально-психологічними особливостями, а також випадковими обставинами й ірраціональними тенденціями життєдіяльності. Відповідний психологічно-педагогічний супровід професійного само-

розвитку особистості припускає створення орієнтаційного поля професійної діяльності, зміцнення професійного "Я", його відповідності сучасним вимогам і потребам, підтримку адекватної самооцінки, оперативну допомогу й підтримку в саморегуляції життєдіяльності, освоєнні технологій професійного самозбереження. Результатом психолого-педагогічного супроводу професійного саморозвитку особистості є реалізація її особистісного і професійного потенціалу, забезпечення професійного самозбереження і самореалізації в сучасних умовах праці.

Отже, психологічно-педагогічний супровід професійного саморозвитку особистості – це, свого роду, технологія, заснована на єдності чотирьох функцій: діагностики природи проблеми, аналізу досвіду щодо вирішення проблеми, узагальнення інформації на етапі прийняття рішення і проектування стратегії розв'язання проблеми, первинної допомоги на етапі реалізації стратегії розв'язання конкретної проблеми.

Важливим є надання допомоги особистості в усвідомленні сучасних професійних реалій щодо професійної діяльності в реальних умовах праці за умови відповідності особистісних та професійних здібностей і можливостей вимогам певного виду професій.

На нашу думку, ключову роль у професійному саморозвитку особистості в умовах ринкового середовища відіграє викладач спеціальних дисциплін, саме його компетентність є визначальним чинником професійного самовизначення, самореалізації особистості, її адекватного сприйняття соціально-економічних вимог і потреб, цілей та мотивів професійної діяльності щодо оволодіння ринковими цінностями, проектування власної траєкторії професійного саморозвитку.

Аналізуючи вищевказане, ми дійшли висновку, що філософською складовою професійного саморозвитку особистості в сучасних умовах праці має бути концепція вільного вибору траєкторії професійного саморозвитку. Початковим положенням для формування теоретичних основ відповідного психологічного супроводу має бути особистісно-орієнтований та компетентісно-діяльнісний підходи, які передбачають професійний саморозвиток особистості на засадах самостійного вибору певної професії

із подальшим професійним становленням та системним професійним зростанням в опануванні додатковими кваліфікаціями і компетенціями. Природно, кожна ситуація вибору рішень щодо професійного саморозвитку особистості породжує множинність варіантів, опосередкованих соціально-економічними умовами. Сувідомість може трактуватися як допомога суб'єктові у формуванні орієнтаційного поля професійного розвитку, відповідальність за дії в якому несе сама особистість. Найважливішим положенням даного підходу виступає пріоритет опори на внутрішній потенціал суб'єкта, на його право самостійно здійснювати вибір і нести відповідальність за подальші результати власного професійного саморозвитку. Для здійснення права вільного вибору різних альтернатив професійного саморозвитку особистість потребує допомоги у зрозумінні сутності проблемної ситуації щодо визначення шляхів професійного саморозвитку в умовах ринкового середовища, проектування відповідної стратегії поведінки, використання власного творчого потенціалу у досягненні професійного успіху в тій чи іншій галузі діяльності.

Як зазначають В.І. Загв'язинський та Р. Атаханова, формування творчого потенціалу особистості має здійснюватися в умовах пошуково-дослідницької діяльності. Причому, найбільш ефективною формою є комплексна дослідницька робота, що поєднує психологічний, соціально-педагогічний, технологічний та управлінські аспекти, котрі інтегруються і проявляються у вигляді педагогічних або організаційно-педагогічних висновків, моделей і рекомендацій. Індивідуальне дослідження проводиться одним дослідником, і його організація являє собою самоорганізацію діяльності. Логіка дослідження фіксується в основних навчальних матеріалах, що визначають зміст, направленість і методику пошуку в концепції і в дослідницькому проєкті. Така форма навчальної роботи потребує відповідного інтелектуального потенціалу особистості [6, с. 32–48].

Результати наших досліджень свідчать [10, с. 289–298], що глобалізація, технологізація сучасної професійної діяльності зумовлюють потребу комплексного застосування професійних знань і умінь, готовність особистості до креативної діяльності. Причому, застосування дослідницьких методів професійного навчання є ефективним чинником адаптації

особистості до нових умов праці та професійного саморозвитку, її готовності до креативної діяльності в нових умовах праці на засадах:

- діагностики та аналізу сучасного ринку сфери послуг і туризму;
- моніторингу ринку праці;
- оновлення змісту, форм та методів навчання з урахуванням складових професійної компетентності, формуванням нових освітніх цілей і мотивів на засадах дослідницького пошуку.

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, можна зробити **висновок**, що професійний саморозвиток особистості можна розглядати як складний соціально-психологічний феномен, що зумовлює появу життєво-важливих проблем і ситуацій, розв'язання яких потребує відповідної психолого-педагогічної підтримки у формуванні професійних ринкових цінностей щодо ефективної адаптації особистості до нових умов діяльності. Важливим є визначення дослідницьких форм навчально-пізнавальної діяльності, обґрунтування мотиваційних чинників, організації та проектування відповідних психолого-педагогічних умов навчального процесу, формування в особистості сучасного типу професійного мислення, спрямованого на творче розв'язання типових і нетипових завдань щодо забезпечення конкурентоспроможності продукту праці. Особливості професійної діяльності в умовах ринкового середовища зумовлюють нові цілі і мотиви, необхідність перебудови структурних елементів професійного саморозвитку особистості із застосуванням компетентісно-діяльнісного підходу, формуванням відповідного рівня компетентності фахівця з дотриманням принципів системності і свідомості. Новий етап модернізації професійної освіти щодо професійного саморозвитку сучасної особистості потребує оновлення її цілей та потреб з обов'язковим осучасненням змісту, форм та методів навчання, організацією відповідної навчально-виховної діяльності щодо розвитку активності і креативності особистості у виконанні реальних професійних завдань.

Все це дає можливість сформулювати такі концептуальні засади професійного саморозвитку сучасної особистості:

1) особистісний і професійний саморозвиток особистості має здійснюватися з урахуванням результатів системного моніторингу ринку праці;

2) професійний саморозвиток особистості потребує відповідної психолого-педагогічної підтримки щодо корекції її особистісних і професійних характеристик у контексті сучасних соціально-економічних змін;

3) професійна освіта на всіх етапах професійного саморозвитку особистості має моделювати реальні умови професійної діяльності;

4) вибір форм та методів професійного навчання має орієнтуватися на особистість, її здатність до творчої реалізації індивідуальної траєкторії професійного саморозвитку.

Література

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – Л., 1968. – 236 с.
2. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. – М.: Мысль, 1980. – 198 с.
3. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. – 299 с.
4. Балл Г.О. Психолого-педагогические основы гуманизации образования // Освіта і управління. – 1997. – №2. – С. 21–36.
5. Зеер Е.Ф. Психология профессионального образования. – М.: Флинта, 2003. – 125 с.
6. Загвязинский В.И., Атаханов Р. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр "Академия", 2003. – 208 с.

7. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону.: Изд-во "Феникс", 1996. – 512 с.

8. Леонтьев А.Н. Безработица: социально-философский аспект исследований. Волгоград. 1996. – 135 с.

9. Митина Л.М. Психология труда и профессиональное развитие учителя. – Москва, Изд-во: Академия, 2004. – 320 с.

10. Walentyna Łozowiecka. Podstawy metodyczne przygotowania zawodowego młodzieży do realnych warunków pracy w kontekście jej gotowości do kreatywnych działań. Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przyszłości. Pod. red. Ryszarda Gerlacha. Bydgoszcz, 2010. – s. 289–298.

В. Лозовецкая

Концептуальные основы профессионального саморазвития современной личности

В статье отражены теоретические и практические аспекты профессионального саморазвития современной личности. Акцентируется внимание на том, что профессиональное саморазвитие современной личности предусматривает овладение современными компетенциями, адекватное восприятие социально-экономических требований и потребностей, осознанное восприятие целей и мотивов профессиональной деятельности в овладении рыночными ценностями, проектировании собственной траектории профессионального саморазвития.

Ключевые слова: личность, профессиональное саморазвитие, профессиональное образование, рыночные ценности, профессиональная деятельность.

V. Lozovetska

Conceptual bases of a professional self-development of a modern personality

The theoretical and practical aspects of a professional self-development of a modern personality are reflected in the article. Attention is accented on the fact that professional self-development of a modern personality foresees acquiring modern competencies, adequate perception of socio-economic requirements and necessities, deliberate perception of aims and reasons for professional activity in acquiring market values, planning of one's own course in professional self-development.

Key words: personality, professional self-development, vocational education, market values, professional activity.



ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗРОБЛЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СТАНДАРТІВ ПТО НОВОГО ПОКОЛІННЯ

Г. Лук'яненко,

кандидат педагогічних наук, завідувача лабораторією змісту професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Стаття розкриває концептуальні підходи до модернізації системи професійної освіти і навчання, які зумовлені суспільно-економічними змінами, стрімким розвитком ринкових відносин у сфері праці. Оновлення системи професійної освіти і навчання потребує її реформування, моделювання підготовки кваліфікованого робітника, опрацювання державних стандартів професійно-технічної освіти. Розроблення освітніх стандартів базуватиметься на засадах поєднання принципів фундаменталізації та гнучкості, де провідним підходом виступатиме модульно-компетентнісний.

Ключові слова: державні стандарти професійно-технічної освіти нового покоління, принципи гнучкості та фундаментальності, модульно-компетентнісний підхід.

Суспільно-економічні перетворення, обумовленні ринковою економікою, диктують необхідність зміни системи професійної освіти і навчання, зокрема, її перехід від реагуючої до випереджувальної, сутність якої полягає в підготовці кваліфікованого робітника з високим ступенем соціалізації, здатного вчитися протягом усього життя, впевнено опановувати нові робочі місця. Концептуально зміна системи, а разом з нею й парадигми, означає спрямування підготовки робітника від орієнтації на певне робоче місце, вид роботи до освіти, в центрі якої є людина, учень, майбутній кваліфікований робітник. Випереджувальний принцип професійно-технічної освіти формує у молоді здатність самоадаптації до нових ситуацій, у тому числі, вміння вільно орієнтуватись на ринку праці, а також знаходити та використовувати інновації в організації роботи, технологіях, матеріалах.

Фактично в системі підготовки кваліфікованих робітничих кадрів склались об'єктивні обставини зміни діяльнісного підходу на компетентнісний. Сутність компетентнісного підходу відображає спосіб проектування на-

вчальних результатів, що базуються на компетентностях, тобто опису навчальних результатів у термінах компетентностей. За проектом Європейської Комісії TUNING (2008 рік) компетентність (компетентності) – динамічна комбінація таких характеристик, як знання, розуміння, уміння, цінності, інші особистісні якості, що описують навчальні, освітні результати, тобто те, що лежить в основі кваліфікації випускника, необхідне йому для ефективної особистої, суспільної і професійної діяльності, самовизначення в розподілі суспільних ролей та особистісного розвитку [4; 5].

ДСТУ ISO 9000:2007 "Основні положення та словник термінів" (ISO 9000:2005, IDT) визначає компетентність як виявлені особисті якості й доведена здатність застосовувати знання та вміння [1]. Отже, втілення компетентнісного підходу в системі ПТО передбачає розроблення та впровадження навчально-виробничого та навчально-виховного процесу в навчальному закладі, спрямованого на розвиток особистісних професійних якостей учня, які б забезпечили йому ефективну соціалізацію в умовах ринкової економіки.

Сучасна суспільно-економічна ситуація, ринкова економіка вимагають від людини професійної мобільності, прояву ініціативи та підприємництва. При організації професійної підготовки кваліфікованого робітника необхідно поєднувати принципи фундаменталізації та гнучкості. Під фундаменталізацією професійної освіти і навчання розуміємо ґрунтовне опанування учнями – майбутніми кваліфікованими робітниками – базовими знаннями й уміннями відповідної економічної галузі (напрямку), які є загальними для усієї галузі, притаманні кільком професіям. Тут постає питання у самому визначенні поняття "професія". Згідно Національного класифікатора України "Класифікатор професій ДК 003:2005", професія – здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації; кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією; необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і має в цілому відповідати колу та складності професійних завдань та обов'язків [2]. Як видно, немає чіткого визначення кількісних або якісних показників, критеріїв видів робіт, які б об'єднувались в одну професію. Можливо, певний вид роботи складе одну професію. Це питання потребує подальшого детального опрацювання.

Метою статті є: на підставі аналізу досвіду підготовки кваліфікованих робітників висвітлити базові підходи до розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти на основі модульно-компетентного підходу.

Цікавим і корисним є досвід підготовки робітничих кадрів у Німеччині, де професія визначається як сукупність компетентностей, які повинен набути професіонал, щоб могли й вміти працювати протягом робочої біографії, змінюючи, за необхідністю, робочі місця. Державні документи щодо професійного навчання визначають майже 350 укрупнених (інтегрованих) професій (так званих "професій навчання"). До прикладу, в Україні подібні нормативні документи мають понад 2500 назв професійних робіт. Щороку німецькими державними службами переглядаються назви і зміст існуючих професій та визначаються

нові. Укрупнення професій за галузевими ознаками вимагає від тих, хто навчається, опанування базовими фундаментальними галузевими знаннями, притаманними напрямку економічній діяльності в цілому. Слід зазначити, що первинна професійна підготовка здійснюється тільки після отримання учнем повної загальної середньої освіти і триває 2,5–3 роки, протягом якої він опановує необхідною сумою загальноосвітніх, загальнотехнічних, технологічних знань і умінь. Крім того, учень набуває ключових компетенцій, необхідних кожній особі для особистісного розвитку, активного громадянства та зайнятості, а також здатності до самонавчання, саморозвитку. Опанування "професією навчання" надає можливості вибору робочого місця на ринку праці, забезпечує зайнятість та соціальний захист. Випускник навчального закладу тільки тоді вважається кваліфікованим робітником, коли він довгостроково залишається конкурентоспроможним на ринку праці. За таких умов випускник навчального закладу набуває компетентностей, які дозволяють йому обирати вид діяльності в усій галузі (напрямку). Саме така організація навчання відповідає принципу фундаментальності професійної освіти [3].

Разом з тим, неможливо передбачити напрям розвитку професійного шляху особистості. Життєві обставини передбачити надто складно. Наявність вакансій або здібності та інтереси особистості створюють умови вибору спеціалізації або, навпаки, розширення професійних знань і умінь, компетентностей. Отримавши базові професійні компетентності, людина повинна мати можливість вибору шляху подальшої професійної освіти: спеціалізація, широка кваліфікація або академічна освіта.

Підготовка робітників у Канаді спрямована саме на спеціалізацію, формування професійних компетентностей з певного виду діяльності. Навчання здебільшого зорієнтоване на отримання умінь виконувати терміново необхідні роботодавцю роботи, на негайне працевлаштування в умовах гострої конкуренції. Розробники освітніх програм керуються бажанням роботодавців менше часу витратити на підготовку робітників (в середньому на формування умінь виконувати нескладну

технологічну операцію витрачається 15 академічних годин) і "бути більш підприємливи-ми".¹ Навчання орієнтується на конкретного замовника, який, як правило, контролює не тільки сам процес навчання, а й створення навчально-методичної та навчально-матеріальної бази. Наявність і відпрацьованість механізму швидкого реагування навчального процесу на потреби ринку праці, підтримка з боку держави та місцевого самоврядування дає можливість протягом короткого терміну підготувати робітника до виконання певного виду діяльності. Надзвичайно позитивним є дуже тісний зв'язок з роботодавцями, їх об'єднаннями.

У наведених підходах до підготовки кваліфікованих робітників є позитив. Німецький досвід орієнтований на ґрунтовну підготовку робітника, канадський – на швидке реагування на запити ринку праці. Поєднання обох підходів дозволить розв'язати питання формування конкурентоспроможного робітника, професіонала, особистості. Така підготовка базуватиметься на засадах поетапного, ступеневого навчання, представленого схематично на рис. 1.

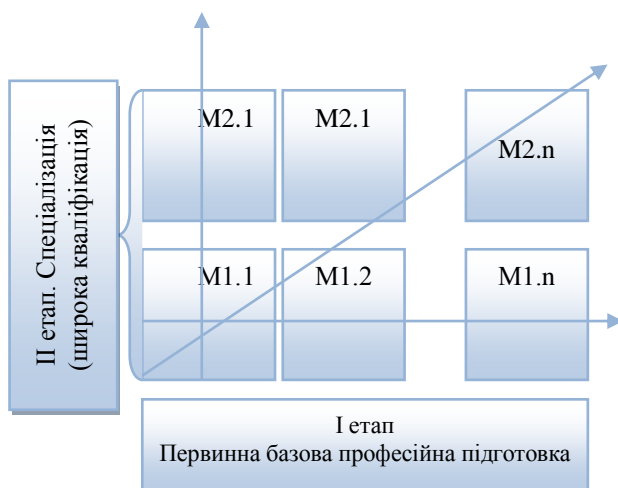


Рис. 1. Схема поетапної підготовки кваліфікованих робітників

На першому етапі навчання учень опановує базові професійні компетентності, притаманні галузі (напряму) економічної діяльності. Під базовими професійними компетен-

тностями розуміємо мінімально необхідні знання і вміння, з якими випускник може працювати. Разом з тим, учень має можливість розвивати соціально-психологічні якості, необхідні для ефективної соціалізації, працевлаштування, зміст яких закладений у ключових та наскрізних (надпрофесійних) компетентностях.

Особливої важливості для сфери послуг набувають комунікативні компетентності. Однак опитування роботодавців швейної галузі та окремих напрямів будівництва переконливо довело необхідність формування комунікативних здібностей для кваліфікованих робітників цих галузей.

Серед педагогічних працівників ПТНЗ виникають суперечності щодо можливості формування в цілому ключових та наскрізних компетенцій на етапі базової професійної підготовки. Серед аргументів проти такої можливості називають: складність оволодіння певними видами обладнання, матеріалів, технологій тощо. Разом з тим, немає гарантії, що протягом терміну підготовки робітників не відбудуться зміни в техніці, технології тощо, на які навчальний заклад буде спроможний відреагувати своєчасно: поновити матеріально-технічну базу, підготувати педагогічні кадри тощо. А такі зміни триватимуть постійно. Отже, основне завдання першого етапу – етапу базової професійної підготовки – сформувати в учнів уміння самонавчатись, самостійно здійснювати пошук необхідної інформації.

Другий етап професійної підготовки кваліфікованих робітників складається як сукупність навчальних модулів, кожен з яких формуватиме або поглиблюватиме професійні компетентності у певних видах економічної діяльності. На цьому етапі розрізняють "горизонтальне" та "вертикальне" розташування навчальних модулів (див. рис. 1). Навчальні модулі, розташовані "горизонтально" формують компетентності, які відповідають кваліфікаційним розрядам, затвердженим у нормативних документах: Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників (зі змінами та доповненнями), Державному переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах, освітньо-

¹ За матеріалами "круглого столу" з питань розроблення навчальних програм на основі потреб роботодавців у рамках українсько-канадського проекту "Децентралізація управління ПТО", 10 вересня 2010 року

кваліфікаційній характеристиці Державного стандарту професійно-технічної освіти з певної професії. Обираючи шлях навчання за "горизонтальним" принципом, учень поступово опановує всі навчальні модулі, а відповідно й модулі економічної діяльності, набуває компетентностей за певним кваліфікаційним розрядом або рівнем, згідно національної чи галузевої рамок кваліфікації, які розробляються. Пройшовши успішно перший рівень навчальних модулів, учень отримує кваліфікаційний розряд (рівень). Оволодівши усіма розрядами (рівнями), визначеними навчальним закладом, випускник отримує диплом кваліфікованого робітника за обраною професією.

Разом з тим, людина може обрати інший шлях професійної підготовки. Обравши навчання за "вертикально" розташованими навчальними модулями, учень набуває певної спеціалізації. Цілком ймовірно, що на ринку праці виникне ситуація, коли саме така побудова навчального процесу найбільше стане у нагоді людині, коли швидко набуті компетенції нададуть змогу працевлаштуватись. За таких умов, отримавши документ про освіту за певним навчальним модулем, робітник може розраховувати тільки на виконання певної роботи. Навчання за всією "вертикаллю" забезпечить гарну підготовку вузькопрофільного робітника, який спеціалізується на певному виді діяльності, виконанні певного технологічного процесу. Обраний таким чином шлях набуття професійних компетенцій не означає, що людина не в змозі опанувати професією в цілому. Маючи базові професійні знання й уміння, можна обрати для вивчення будь-який навчальний модуль, отримати професійні компетенції за будь-яким видом економічної діяльності. Однак дипломованим робітником вважаються лише ті, хто в повному обсязі опанував навчальні модулі, передбачені освітньо-кваліфікаційною характеристикою навчального закладу.

Відкритим залишається питання документального підтвердження оволодіння кожним навчальним модулем. З одного боку, отримуючи документ про наявність певної професійної компетентності, людина може розраховувати на працевлаштування на підприємстві, де потрібні саме такі уміння. Але,

на думку окремих педагогічних працівників ПТНЗ, видача документів після вивчення кожного модулю надзвичайно ускладнить документацію навчально-виробничого процесу.

Відкритими залишаються ще і такі питання: управління навчальним закладом, розроблення розкладу навчання, навчальне навантаження учнів та викладачів тощо при можливості вільного вибору учнем шляху оволодіння професією.

Вибір запропонованої моделі підготовки кваліфікованих робітників обумовлює модернізацію всіх складових стандарту професійно-технічної освіти, визначених Законом України "Про професійно-технічну освіту" (ст. 32–35), а саме: структури освітньо-кваліфікаційної характеристики, структури типових навчальних планів і програм навчальних дисциплін, системи матеріально-технічного забезпечення, системи оцінювання рівня кваліфікації випускника ПТНЗ. Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника (ОКХ), яка, згідно статті 33 Закону України "Про професійно-технічну освіту", розробляється на підставі освітньо-кваліфікаційної характеристики професії, не повинна повністю дублювати кваліфікаційну характеристику Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. При поетапній підготовці робітника ОКХ також поділятиметься на розділи. Перший розділ характеристики буде мати опис змісту базових професійних компетентностей, а також опис ключових та наскрізних компетентностей професії, другий – змісту професійних компетентностей, які надаватиме навчальний заклад, виходячи з кадрового та матеріально-технічного забезпечення. При цьому розуміємо, що на етапі базової професійної підготовки учень навчиться самостійно набувати необхідні для подальшої професійної діяльності ключові та наскрізні компетентності.

Другий розділ ОКХ складатиметься з окремих модулів, де розкриватиметься зміст певних завершених одиниць професійної діяльності.

Відповідно до ОКХ створюватимуться навчальні плани і програми, система оцінювання тощо.

Висновки. Суспільно-економічні зміни обумовлюють необхідність реформування

всієї системи професійної освіти і навчання. Перш за все, модернізації підлягають модель підготовки майбутніх кваліфікованих робітників та пов'язані з нею Державні стандарти професійно-технічної освіти, які мають бути побудовані на засадах поєднання принципів фундаменталізації та гнучкості. Провідним підходом у створенні стандартів нового поко-

ління виступатиме модульно-компетентнісний. За таких умов підлягають модернізації всі складові стандарту: освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника навчального закладу, навчальні плани та програми, система оцінювання рівня кваліфікації майбутнього робітника тощо.

Література

1. ДСТУ ISO 9000:2007 "Основні положення та словник термінів" (ISO 9000:2005, IDT) – Режим доступу : <http://tk-group.at.ua/load/4-1-0-27//>
2. Класифікатор професій ДК 003:2005 – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.33456.6&nobreak=1>
3. Взаємодія ринку праці та професійно-технічної освіти. Механізми створення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій : зб.мат., підгот у рамках реалізації укр.-нім. проекту "Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні". – К., 2006. – 276 с.
4. Bologna Seminar "3rd cycle degrees : competences and researcher career". Helsinki, 30 September – 1 October 2008. Outcomes of the seminar and future steps perceived. – Режим доступу : http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tapah_tumakalenteri/2008/09/Liitteet/Wagenaar.pdf
5. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (Text with EEA relevance) // Official Journal of the European Union, 6.5.2008. – С. 111/1–7.

Г. Лук'яненко

Теоретические основы разработки государственных стандартов ПТО нового поколения

В статье поданы концептуальные подходы к модернизации профессионального образования и обучения, которые продиктованы социально-экономическими изменениями, стремительным развитием рыночных отношений в сфере труда. Обновление системы профессионально-технического образования требует реформирования как самой модели подготовки квалифицированных рабочих, переход её от реагирующей к опережающей, так и нормативной базы, а именно – стандартов профессионально-технического образования. По мнению автора статьи, разработка образовательных стандартов будет осуществляться на основе принципов фундаментальности и гибкости, при этом ведущим подходом будет модульно-компетентностный.

Ключевые слова: Стандарты профессионально-технического образования нового поколения, принципы фундаментальности и гибкости, модульно-компетентностный подход.

G. Luk'yanenko

Theoretical grounds for development of new generation state standards of vocational education

The article studies conceptual approaches as to vocational education and training modernization that are stipulated by socio-economic changes and swift development of market relations in the sphere of labor. The vocational education renovation demands reforming of both the model of qualified workers training, its transition from responding to advance and regulation basis viz standards of vocational training. According to the author, development of educational standards will be implemented on the basis of principles of solidity and flexibility, module-competence approach being the leading one.

Key words: vocation education and training standards of a new generation, principles of solidity and flexibility, module-competence approach.



МОДЕЛЬ УЗГОДЖЕНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ТА ІНЖЕНЕРІВ-ПЕДАГОГІВ

А. Михайличенко,

*кандидат технічних наук, старший науковий співробітник
лабораторії професійного навчання на виробництві
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

Запропонована модель узгодженої підготовки кваліфікованих робітників й інженерів-педагогів у відповідності з вимогами ринку праці.

Ключові слова: система підготовки робітників, функціональна частина, забезпечуюча частина, кадрове забезпечення, стандарти якості.

Професійно-технічна освіта є однією з провідних галузей народного господарства країни. Від якості та відповідності рівня підготовки кваліфікованих робітників вимогам суспільства залежить сьогодення й майбутній добробут держави.

Висока відповідальність, що стоїть перед професійно-технічною освітою, вимагає приведення цього масового і трудомісткого процесу у відповідальність із сучасними досягненнями науки, техніки та технології. Мабуть, одним з перших звернув на це увагу А.С. Макаренко, коли відмітив, що "Наше педагогічне виробництво ніколи не будувалося на технологічній логіці, а завжди на логіці моральної проповіді ... Саме тому в нас просто відсутні усі важливі відділи виробництва: технологічний процес, облік операцій, конструкторська робота, застосування кондукторів і пристосувань, нормування, контроль, допуски і бракування" [7].

Крім того, входження країни у світовий ринок змушує виробляти продукцію та надавати послуги, відповідно до вимог міжнародних стандартів якості ISO 9000 [9] та їх останніх версій ISO 9000:2000, ISO 9001:2000 та ISO 9004:2000, які прийняті в нашій країні державними стандартами [2–4]. У цих стандартах сформульовані вимоги до персоналу підприємств та організацій з точки зору забезпе-

чення якості продукції, що випускається, та надання послуг.

Система професійно-технічної освіти (ПТО) функціонує в соціально-економічному середовищі країни, яке є і замовником та споживачем її кадрів. Водночас, ця система не може якісно діяти без відповідного кадрового забезпечення, яким є інженери-педагоги. Тому побудова системи підготовки робітників з урахуванням перерахованих взаємозв'язків є актуальною проблемою.

Метою статті є розроблення моделі узгодженої підготовки кваліфікованих робітників та інженерів-педагогів у відповідності з вимогами ринку праці.

Гіпотезою при вирішенні задач у досягненні мети є положення про те, що праця – це товар, носієм якого є фахівці, підготовка яких відбувається у сфері професійної освіти. Підприємствами, які "виробляють" трудові ресурси, є ПТНЗ. На цих "підприємствах" працюють виробники товару – інженерно-педагогічні працівники. Тому можна стверджувати, що цей специфічний продукт повинен підпорядковуватись загальним закономірностям товарного виробництва, включаючи вимоги до якості.

Підготовка фахівців буде успішно функціонувати тільки тоді, коли її діяльність буде організована так, щоб тримати під контролем всі фактори, що впливають на якість виготовленої продукції. Визначимо ці фактори.

З урахуванням перерахованих вище взаємозв'язків систему ПТО можна показати у вигляді трьохрівневої моделі, в яку інтегровані соціально-економічне середовище, безпо-

середньо система ПТО та система підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації інженерів-педагогів (див. рис. 1).

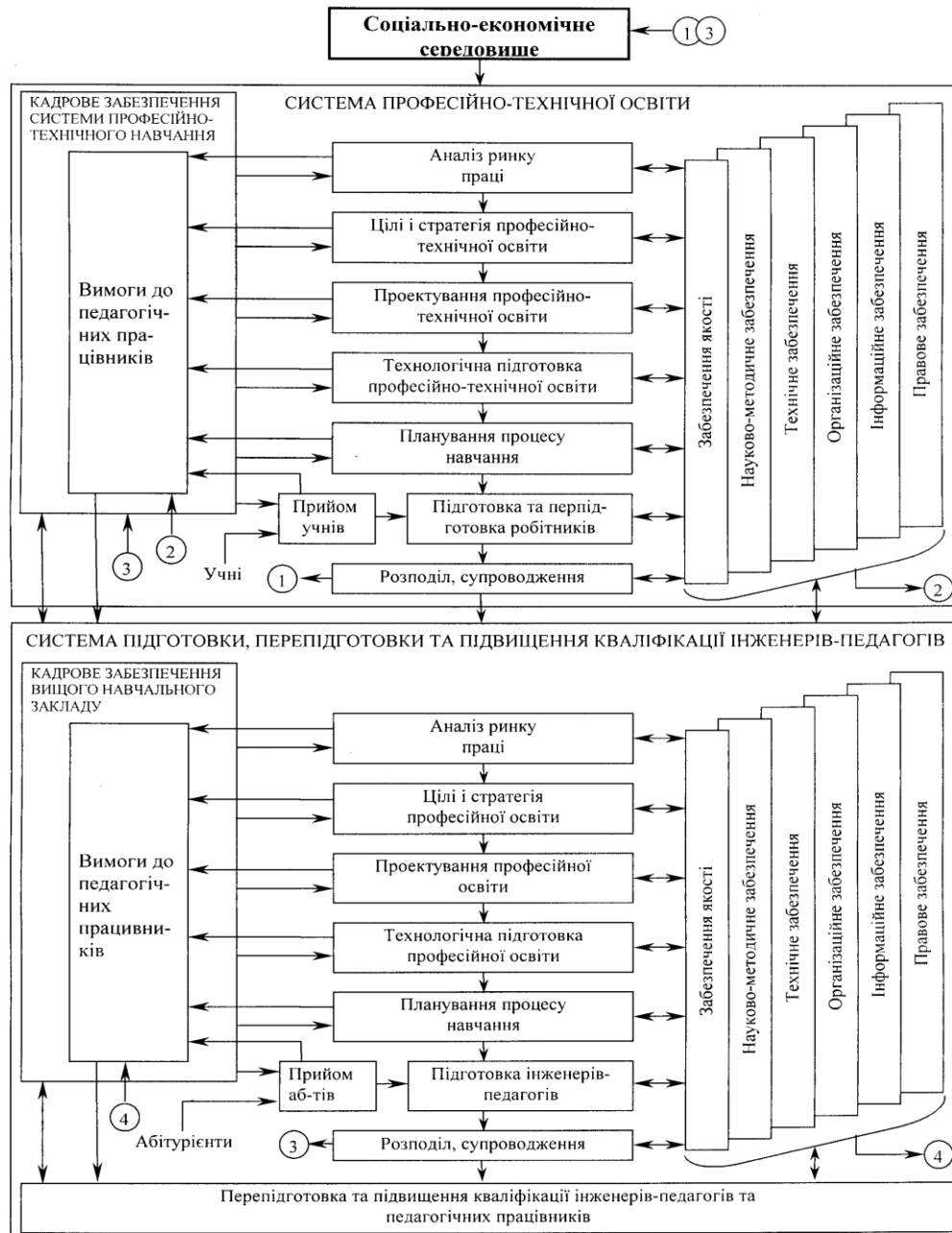


Рис. 1. Модель системи професійно-технічної освіти

Тепер розглянемо більш детально дві останні підсистеми. Кожна з них розділена на дві частини: функціональну та забезпечуючу.

Функціональна частина складається із набору видів діяльності (функцій), необхідних

і достатніх для підготовки фахівців. Незважаючи на різноманітність продукції, що випускається, основні види діяльності підприємств, включаючи навчальні заклади, ідентичні. Це дало можливість виділити такий набір

Модель узгодженої підготовки кваліфікованих робітників та інженерів педагогів

необхідних видів діяльності, без яких неможливо випускати якісну продукцію [9]. Функціональна частина системи приведена з урахуванням специфіки "педагогічного виробництва".

Забезпечуюча частина призначена для створення відповідних умов та забезпечення виконання функцій. Лише при узгодженому розвитку функціональної та забезпечуючої частин можливе успішне функціонування системи.

Розглянемо основні завдання, які вирішуються в підсистемі ПТО (в межах виконання функцій з підготовки робітників).

1. *Аналіз ринку праці.* За результатами аналізу соціально-економічного середовища країни, її промислової політики та стану розвитку НТП визначаються поточні та перспективні потреби у робітничих кадрах. Ці завдання повинні вирішуватись безперервно: на рівнях країни, регіону, навчального закладу та підприємства.

2. *Цілі і стратегія ПТО.* Вирішуються завдання формулювання та уточнення цілей різних рівнів професійної освіти; перспективного планування підготовки робітників; фінансування; стандартизації навчання; визначення переліку професій; розробки кваліфікаційних характеристик, тощо. Більшість завдань уповноважені вирішувати органи державного управління професійно-технічною освітою.

3. *Проектування професійно-технічної освіти.* На цьому рівні визначається зміст професійно-технічної освіти, на базі якого розробляються навчальні плани і програми підготовки та перепідготовки робітників.

4. *Технологічна підготовка професійно-технічної освіти.* Вирішуються завдання розробки технологічних маршрутів і технологічних операцій процесу навчання робітників, його методичне та технічне забезпечення.

5. *Планування процесу професійно-технічної освіти.* Вирішуються завдання розподілу обмежених ресурсів для здійснення процесу навчання.

6. *Прийом учнів.* Це дуже важливе завдання, адже без якісного вхідного матеріалу неможливо створення якісної продукції [9]. Специфіка професійно-технічної освіти полягає в тому, що у багатьох випадках необхідно

підготувати кваліфікованого робітника, незважаючи на його попередній освітній рівень.

7. *Безпосередньо підготовка та перепідготовка робітників.* Вирішується тріада взаємопов'язаних завдань професійно-технічної освіти: навчання, виховання та розвиток.

8. *Розподіл та супроводження.* Вирішуються задачі працевлаштування робітників та оцінка відповідності кваліфікаційного рівня підготовки вимогам виробництва. Вирішення завдання супроводу дозволяє отримати зворотний зв'язок, на підставі якого можна скоригувати процес навчання.

Успішне рішення кожної із перерахованих функцій можливе при наявності таких основних видів забезпечення: кадрового; науково-методичного; технічного; організаційного; інформаційного; правового та забезпечення якості.

Всі види забезпечення важливі, але вирішальна роль у процесі підготовки робітників належить **кадровому забезпеченню** (інженерам-педагогам), що підкреслюється в стандарті ISO 9001:2000: "6.2.1. ... Персонал, що залучається до робіт, які впливають на якість продукції, повинен бути компетентним, тобто мати відповідну освіту, професійну підготовку, кваліфікацію та досвід" [5].

Оскільки функціональне забезпечення різнопланове, то для якісного виконання кожної функції персонал ПТНЗ повинен бути відповідно підготовленим. Так, для виконання функцій на рівні навчального процесу (підготовки робітників) у вищих навчальних закладах готуються інженери-педагоги: майстри виробничого навчання та викладачі технічних та спеціальних дисциплін. Відповідно для вирішення завдань на більш високому функціональному рівні (планування, технологічна підготовка, проектування тощо) необхідна своя спеціальна (наприклад, методична) підготовка інженерів-педагогів. Постає питання, чи слід ці функції доручати виконувати тим же педагогічним працівникам, які ведуть навчальний процес, чи це повинні робити спеціально підготовлені інженери-педагоги? Таке питання поставлене в статті [1], де обґрунтовано показано, що для підвищення якості процесу навчання повинні бути педагогічно-технологі, які б професійно вели технологічну підготовку навчального процесу. Адже на

промисловому виробництві історично склалася раціональна спеціалізація робіт: є відділ конструктора, де ведеться проектування виробів; є відділ технолога, де розробляються технологічні процеси виробництва продукції; і є підрозділи й свій персонал, де реалізується виробничий процес.

Результати досліджень.

Приведена на рисунку модель дозволяє обґрунтовано формувати вимоги до інженерів-педагогів для компетентного виконання ними функцій у процесі професійного навчання кваліфікованих робітників. Зупинимось коротко на інших видах забезпечення виконання перелічуваних вище функцій.

Забезпечення якості виконання кожної функції базується на дотриманні вимог стандартів якості [2–4].

Науково-методичне забезпечення дозволяє не експериментально, а цілеспрямовано вирішувати завдання підготовки робітників. Навчально-методична підготовка повинна вестись на всіх рівнях функціональної структури і закінчуватись розробкою методичного забезпечення проведення всіх форм занять, що дозволить вести підготовку кадрів на високому педагогічному рівні.

Технічне забезпечення – це обладнання, інструмент, обчислювальна техніка, засоби навчання тощо, які використовуються для вирішення функціональних завдань. Воно повинно визначатися заздалегідь, оскільки методичні розробки та організація навчання орієнтуються на конкретну технічну базу.

Організаційне забезпечення – це створення організаційної структури персоналу, здатного забезпечити успішну підготовку, реалізацію та управління процесом навчання, а також сукупність документів, що регламентують їх діяльність.

Інформаційне забезпечення необхідне персоналу системи освіти для оперативного прийняття обґрунтованих рішень, накопичення та вивчення передового досвіду в галузі освіти, підвищення продуктивності праці тощо. Природно, цей вид забезпечення повинен будуватись на сучасних інформаційних технологіях.

Правове забезпечення – це сукупність правових норм, що регламентують організацію навчального процесу, відносини персона-

лу при функціонуванні системи, а також правовий статус тих, хто навчається. Система професійної освіти повинна базуватись на прийнятій державою правовій основі.

Кожен вид функціональної та забезпечуючої діяльності в межах системи ПТО ставить свої вимоги до інженерів-педагогів. Сукупність вимог з урахуванням стану соціально-економічного середовища становить вхідні дані для системи підготовки та перепідготовки інженерів-педагогів, яка структурно аналогічна системі підготовки робітників. Завдання, що вирішуються функціональними та забезпечуючими підсистемами, також ідентичні, з урахуванням специфіки рівня освіти.

Слід відзначити, що зміни в організації або методиці професійно-технічного навчання змінюють і модель інженера-педагога, яка повинна враховуватись при його підготовці. Наприклад, впровадження в ПТО модульної системи професійного навчання в Україні поставило вимогу до термінової перепідготовки діючого педагогічного персоналу професійно-технічних навчальних закладів і скоригувати підготовку інженерів-педагогів у вищих навчальних закладах. У свою чергу, нові методичні розробки та всебічний аналіз передового світового досвіду, що проводиться у вищих навчальних закладах, через випускників цих закладів, можуть суттєво впливати на організацію та методику професійно-технічного навчання.

Системні дослідження модульної системи професійного навчання дають змогу не тільки готувати спеціалістів згідно з вимогами міжнародних стандартів якості, але й узгодити професійну підготовку в професійно-технічних навчальних закладах та на виробництві.

Висновки. Наведена модель показує, що тільки системний підхід дозволяє узгоджено розвивати систему професійно-технічної освіти, згідно з вимогами середовища, яке постійно змінюється. Модель дозволяє:

- об'єднати зусилля всіх працівників професійної освіти на виконання своєї основного завдання: – забезпечити народне господарство кваліфікованими робітниками;

- уточнити функціональні обов'язки інженера-педагога, визначити його спеціалі-

Модель узгодженої підготовки кваліфікованих робітників та інженерів педагогів

зацію і обґрунтовано скласти кваліфікаційну характеристику;

– скоординувати зусилля на узгодженому розвитку всіх видів забезпечення для

якісного виконання функціональних обов'язків педагогічних працівників на всіх рівнях структури професійно-технічної освіти.

Література

1. Боголюбов В. Педагогические технологии и подготовка учителя // Учительская газета от 09.02.1993 г.
2. ДСТУ ISO 9000-2001. Системи управління якістю. Основні положення та словник (ISO 9000:2000, IDT). – К. : Держстандарт України, 2001. – 26 с.
3. ДСТУ ISO 9001-2001. Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001:2000, IDT). – К. : Держстандарт України, 2001. – 23 с.
4. ДСТУ ISO 9004-2001. Системи управління якістю. Настанови щодо поліпшення діяльності (ISO 9004:2000, IDT). – К. : Держстандарт України, 2001. – 44 с.
5. Дабагян А.В. Совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки в современных условиях // А.В. Дабагян, А.М. Михайличенко. – Харьков : 1996. – 296 с.
6. Дабагян А.В. Некоторые проблемы реформирования системы образования // А.В. Дабагян, А.М. Михайличенко. – Харьков : Форт, 2001. – 320 с.
7. Макаренко А.С. Педагогическая поэма. – М. : Педагогика, 1981. – 624 с.
8. Михайличенко А.М. Системные возможности методики модульного профессионального обучения // Проблемы розробки та упровадження модульної системи професійного навчання / Збірник наукових праць. – Харків, 1999. – С. 59–66.
9. Управление качеством продукции. ИСО 9000 – ИСО 9004, ИСО 8402. Международные стандарты. – М. : 1988.

А. Михайличенко

Модель согласованной подготовки квалифицированных рабочих и инженеров-педагогов в соответствии с требованиями рынка труда

Предложена модель согласованной подготовки квалифицированных рабочих и инженеров-педагогов в соответствии с требованиями рынка труда.

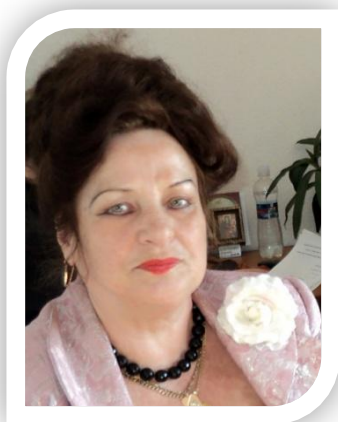
Ключевые слова: Система подготовки рабочих, функциональная часть, обеспечивающая часть, кадровое обеспечение, стандарты качества.

А. Michalichenko

The model of coordinated training for skilled workers and teaching engineers

The model of coordinated training for skilled workers and teaching engineers according to requirements of a labor market is suggested.

Key words: system of workers training, functional part, providing part, peopleware, quality standards.



ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ У РИНКОВИХ УМОВАХ

С. Нікітчина,

доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

У статті розглянуто особливості управління професійно-технічним навчальним закладом ринкових умов. Аналізуються чинники ефективності професійної освіти в умовах інтеграційних процесів. Відображено формування нової системи відносин між державними та місцевими органами влади, працедавцями і службою зайнятості, тобто з усіма, хто свідомо та цілеспрямовано реалізує свої інтереси в підготовці кадрів.

Ключові слова: управління професійно-технічним закладом, ринкові умови, професійна освіта, інтеграційні процеси, працедавці, служба зайнятості, маркетинг освітніх послуг.

Проблема управління системою професійної освіти на початку ХХІ століття вирішується з урахуванням світового досвіду. У країнах – членах Європейського Союзу – одним із пріоритетних шляхів розвитку освіти є її децентралізація і регіоналізація. У сучасних умовах ці тенденції мають всезагальний характер, зростає значення їх об'єктивного аналізу, виявлення прогресивних ідей і суперечностей у цих складних процесах.

Будівництво незалежної держави, розвиток українського суспільства на основі принципово нових економічних, політичних і соціальних факторів, орієнтація суспільного механізму на ринкові відносини здійснюються в умовах зростаючої дестабілізації економіки, загострення політичних і соціальних проблем, непослідовності в реалізації проголошених на державному рівні культурно-освітніх програм. В умовах національно-культурного відродження, створення нових форм власності й утвердження ринкових відносин суспільство відчуває гостру потребу у конкурентоспроможних спеціалістах із високим рівнем загальної і професійної культури, підготовлених до розв'язання нових економі-

чних і соціально-культурних проблем. Це зумовлює необхідність реформування професійно-технічної освіти, приведення її у відповідність до сучасних умов і потреб.

Конституцією України (ст. 53), Державною національною програмою "Освіта" ("Україна ХХІ століття"), законами України "Про освіту" та "Про професійно-технічну освіту" визначено основні напрями й шляхи реформування цієї галузі освіти та передбачено: оновлення змісту професійно-технічної освіти, визначення державних вимог щодо її якості та обсягу на рівні досягнень науки, техніки, технологій і світового досвіду; оптимізацію мережі професійно-технічних закладів освіти та структури підготовки фахівців; удосконалення та демократизацію форм управління професійно-технічною освітою; створення правової бази взаємовідносин професійно-технічних закладів освіти та замовників робітничих кадрів; розвиток професійно-технічних закладів освіти різних типів; участь професійно-технічних закладів освіти в реалізації Державної програми зайнятості населення; фінансове та матеріально-технічне забезпечення потреб професійно-технічної освіти; кадрове забезпечення професійно-технічної освіти; наукове забезпечення про-

фесійно-технічної освіти; створення правової бази професійно-технічної освіти.

Важливим аспектом функціонування системи профтехосвіти є те, що вона зорієнтована на задоволення різноманітних соціальних потреб і соціального захисту молоді в умовах ринкових відносин. Адже більшість дітей з малозабезпечених сімей, дітей-сиріт можуть продовжувати освіту лише в професійно-технічних навчальних закладах, де їм надається повне матеріальне забезпечення, можливість у більш ранні строки оволодіти професією, а також отримати повну середню освіту, щоб у перспективі мати змогу здобути і вищу.

Багатоаспектність соціальних потреб визначається, зокрема, неоднорідністю контингенту учнів професійно-технічних навчальних закладів, для яких характерна складна і нерідко суперечлива ієрархія ціннісних орієнтацій. Враховується тут і те, що всі громадяни України, включаючи осіб з обмеженою працездатністю, дітей із малозабезпечених сімей, повинні мати можливість реалізувати свої потреби щодо набуття необхідних знань і навичок, від чого значною мірою залежатиме їх подальший життєвий шлях.

Реалізація цієї важливої функції профтехосвіти можлива лише за умов здійснення відповідної державної політики, державного управління та матеріально-технічного забезпечення закладів профтехосвіти на основі використання різних джерел фінансування, в тому числі й від прибутків їхньої власної виробничої діяльності.

Ще одна важлива державна функція, яка реалізується через систему профтехосвіти – це забезпечення зайнятості молоді в умовах скорочення робочих місць, зростання безробіття в країні. Створення навчальних місць у професійно-технічних закладах може стримати збільшення кількості молодих людей, які ніде не працюють і не навчаються. А саме такі юнаки та дівчата поповнюють лави правопорушників, ускладнюючи криміногенну ситуацію в країні. У цьому плані корисним є досвід економічно розвинутих країн світу, в яких одним з державних пріоритетів є підтримка, централізоване фінансування навчальних закладів, де створюються додаткові навчально-виробничі місця.

Радикальні соціально-політичні й економічні реформи в Україні зумовлюють впровадження нових механізмів в управління, організацію та здійснення професійно-технічної освіти громадян, що дозволить адаптувати підготовку фахівців до умов ринкової економіки.

Нові соціально-політичні умови в Україні характеризуються виникненням незвичних для нас соціальних явищ: конкуренції, безробіття, приватної власності. Спроби реформування профтехосвіти в умовах адміністративно-командної системи управління, централізації її планування призвели до перекосів у професійно-кваліфікаційній структурі підготовки робітничих кадрів, мережі навчальних закладів.

Визначення змісту освіти, нормативних актів обумовило уніфікацію професійного навчання, що обмежувало можливість адаптації професійно-технічної освіти до потреб економіки конкретних регіонів, призвело до вузькопрофільності в підготовці кваліфікованих робітників. Технології професійного навчання були спрямовані на підготовку громадян до професійної діяльності в умовах планової економіки та монополії державної форми власності. Саме тому особливого значення нині набуває пошук нових шляхів управління ПТУ, вдосконалення організації навчально-виховного процесу в нових умовах – умовах ринкової економіки.

Актуальність дослідження зумовлюється також необхідністю творчого пошуку шляхів підготовки кваліфікованих робітників, конкурентоспроможних, з високим рівнем професійних знань, умінь, навичок і мобільності, що відповідають вимогам науково-технічного прогресу та ринковим відносинам в економіці, виховання соціально-активних членів суспільства, формування в них наукового світогляду, творчого мислення, високих людських якостей, національної свідомості.

У процесі дослідження вивчалися праці Л.М. Карамушки, В.В. Крижка, Ю.А. Конаржевського, А.О. Лігоцького, І.Л. Лікарчука, В.І. Лугового, В.В. Мельніченко, О.І. Мармази, С.О. Нікітчиної, Л.А. Онишук, В.О. Радкевич, А.Г. Соколова та ін, в яких розроблено основи теорії управління освітою.

Метою статті є розгляд системи управління професійно-технічним навчальним закладом у ринкових умовах.

Професійно-технічна освіта – самостійна соціально-педагогічна система з низкою взаємопов'язаних функцій, таких, як навчальна, виховна, розвивальна, виробнича, господарсько-економічна, соціально-педагогічна, управлінська тощо. Головне завдання системи професійно-технічної освіти пов'язане з наданням суспільству послуг у галузі підготовки кадрів, передусім, робітничих, а також з перепідготовкою та підвищенням кваліфікації вивільнених робітників і незайнятого населення. Державі потрібні такі професійно-технічні навчальні заклади, в яких створені всі умови для розвитку та самореалізації кожної особистості, формування покоління, здатного навчатися впродовж усього життя, створювати і розвивати цінності громадянського суспільства, повною мірою втілити в життя українську національну ідею щодо підготовки конкурентоспроможних фахівців-професіоналів. Сучасні ПТНЗ, як правило, є бюджетними організаціями, що зумовлює їхню залежність від органів державного управління, які визначають стратегію розвитку, мету і завдання професійної підготовки, засоби їх реалізації.

У радянський період професійно-технічній освіті був притаманий єдиний підхід до змісту, організації, форм і методів навчання. Цей підхід ґрунтувався на базових педагогічних принципах і цінностях того часу, частина з яких мала інноваційний характер, властивий радянській педагогіці (поєднання теоретичного навчання з продуктивною працею і практикою учнів; уніфікація і централізоване розроблення навчальних планів, програм, методик; пріоритет знаннево-орієнтованих і діяльнісних методів у підготовці кваліфікованих кадрів початкового і середнього рівня; колективізм, ідейність, наукова організація праці в закладах професійної освіти тощо).

Сучасний етап формування професійної педагогіки розпочався в 1990-х рр. із розпадом СРСР та утворенням національних систем професійної освіти. Процеси перебудови торкнулися системи науково-педагогічної підтримки професійної освіти; почалася реорганізація наукових установ, створених раніше

методичних центрів тощо. Водночас новий напрям розвитку суспільства не відразу отримав належне науково-методичне та науково-організаційне забезпечення освітньої науки. Модернізація і реформування системи професійної підготовки трудового потенціалу в пострадянських країнах і досі відбувається стихійно, під впливом виключно макроекономічних чинників, без належного врахування міжнародного досвіду. У зв'язку з цим стан професійно-технічної освіти на межі ХХ–ХХІ ст. можна оцінити, як критичний, такий, що потребував негайних і кардинальних змін.

Проте, не зважаючи на труднощі останніх років, система підготовки кваліфікованих робітників має в своєму розпорядженні величезний педагогічний і науково-методичний потенціал. Водночас, нові умови життя, зокрема, формування ринкової економіки, вимагають значно більшої ефективності використання цього потенціалу, посилення ролі професійно-технічної освіти у процесах економічного розвитку.

Ефективність професійної освіти в умовах інтеграційних процесів визначається такими чинниками:

- реалізацією стратегії навчання протягом усього життя, покликаній надавати найширші можливості професійної та особистісної самореалізації, отримувати максимальну "віддачу" від фахівців;
- необхідністю забезпечення конкурентоспроможності економіки в умовах глобалізації, підвищення мобільності робітничих кадрів;
- геополітичною боротьбою за якість інтелектуальних ресурсів, що розпочалася між країнами світу.

У цих умовах виникла потреба формування нової системи відносин між державними та місцевими органами влади, підприємствами, працедавцями і службою зайнятості, тобто з усіма, хто усвідомлено та цілеспрямовано реалізує свої інтереси в підготовці кадрів.

Досліджені та обґрунтовані особливості управління ПТНЗ враховуються при побудові нової моделі освітньої організації, що спрямована на підприємницьку діяльність.

Ю.Ф. Пачковський зазначає, що формування будь-якої підприємницької організації

передбачає здійснення низки обов'язкових кроків, без яких неможливе нормальне функціонування та її діяльність у ринковому середовищі. Такими кроками є: розроблення підприємницької ідеї, задуму; прийняття рішення підприємцем про започаткування власної справи (організації); розроблення підприємцем бізнес-плану; організація процесу роботи і підготовки виробництва; побудова організаційної структури і вихід на ринок. Із метою впровадження їх у діяльність освітньої підприємницької організації розглянемо детальніше кожний із виділених кроків.

Розроблення підприємницької ідеї, задуму, наявність ідеї, задуму полегшує процес уходження в ринкове середовище. Для професійно-технічного навчального закладу слід урахувати, що основною ідеєю є створення для учнів умов професійного становлення фахівця, висококваліфікованого працівника й організатора малого та середнього бізнесу.

Процес розроблення підприємницьких ідей опосередковується комплексом логічних дій, серед яких особливе місце посідають: пошук і знаходження своєї ніші на ринку, узагальнення й оцінка можливого підприємницького ефекту. Багато уваги на цьому етапі приділяється визначенню новизни, конкурентоспроможності запропонованої ідеї та пошукам потенційних замовників або споживачів.

Прийняття рішення про створення підприємницької організації – свідомий процес, який вимагає від ПТНЗ ґрунтовної оцінки і зважування своїх можливостей, відповідальності, яку він бере на себе, ставши самостійним суб'єктом виробничо-ринкових відносин. Слід зважити на те, що навіть наявність у розпорядженні перспективної бізнес-ідеї – це ще не гарант подальшого кроку – прийняття рішення долучитися до підприємництва. Тут необхідно враховувати комплекс обставин, здатних впливати на процес прийняття остаточного рішення. Серед них є об'єктивні, наприклад, пов'язані з несприятливою політикою держави щодо підприємництва, а також суб'єктивні обставини, пов'язані з учнями, їх придатністю до підприємницької діяльності тощо.

Розробка бізнес-плану – це важливий і необхідний етап у подальшому розвитку організації. Наявність бізнес-плану – це перший

крок до побудови економічно обґрунтованої стратегії розвитку навчального закладу як підприємницької організації на найближчий період, а подекуди – на кілька років наперед.

Бізнес-план розглядається як один з ефективних засобів створення плану реалізації власних ідей і концепцій у бізнесі [4, с. 236].

Цей крок регулюється загальною оцінкою наявних можливостей і ресурсів (матеріальних, фінансових, людських), необхідних для реалізації підприємницького задуму (стратегічного напрямку діяльності), а також умінням спрогнозувати подальшу перспективу розвитку бізнесу, освіти, спираючись на наслідки кінцевої діяльності.

Організація навчально-виховного процесу і роботи виробництва. Наступний крок щодо побудови організації передбачає формування системи управлінських і технологічних відносин, здатних реально забезпечити втілення підприємницької ідеї в життя. Організація процесу роботи працівників обумовлює концентрацію зусиль навчального закладу на реалізацію таких завдань: розподіл повноважень і влади між виробничими та навчальними підрозділами; добір персоналу й оцінка професійних можливостей кожного працівника (учня, викладача, майстра виробничого навчання); чітке визначення виробничої та професійної компетенції кожного члена організації (як дієвий механізм управління цим процесом розглядається розроблення посадових інструкцій); формування оптимальних схем професійно-ділової взаємодії у груповому процесі у межах спільної діяльності в організації; забезпечення сприятливого для праці організаційного (соціально-психологічного) клімату.

Реалізація цих завдань повинна в своєму поєднанні забезпечити матеріалізацію підприємницького задуму у вигляді готової продукції чи наданні певної послуги. Для цього необхідно розробити ще один алгоритм дій – створити технологічний ланцюг для підготовки і запуску виробництва, навчального процесу. Це, в свою чергу, вимагає від організатора вмінь і навичок, пов'язаних з управлінням інноваційним процесом, знанням технічних параметрів обладнання і вимог до якості ма-

теріалів, необхідних для виробництва, забезпечення дотримання правил безпеки праці [5].

Для професійно-технічного навчального закладу технологічні ланцюги підприємницької діяльності формуються за напрямками професійної підготовки (зварювальне виробництво, металообробка, автосправа, комп'ютерний сервіс тощо).

Побудова організаційної структури і вихід на ринок. Основним завданням цього кроку є поглиблення горизонтального і вертикального структурування відносин в організації, забезпечення дієвого контролю й оцінки діяльності як працівників, так і підрозділів.

На наш погляд, типові організаційні структури сучасних ПТНЗ не відповідають вимогам підприємницької організації. Змінити становище можна, якщо на базі професійно-технічного навчального закладу організувати діяльність таких нових структурних підрозділів [2, с. 126], як навчально-практичний центр-технопарк (міні-завод) сучасного виробництва, призначений для налагодження випуску і реалізації високотехнологічної, конкурентоспроможної продукції, надання послуг для інтенсифікації процесу розроблення та впровадження у виробництво новітніх технологій, сучасних методик практичної підготовки висококваліфікованих кадрів, створення нових робочих місць. Учня у технопарку надається можливість освоювати сучасну професію в реальних умовах, на найсучаснішому обладнанні, випускникам – взяти в оренду обладнання за доступними цінами, інженерно-педагогічним працівникам училищ регіону – підвищити професійну кваліфікацію тощо.

Бізнес-інкубатор розглядається як нова організаційна структура, що об'єднує навчальний і науково-дослідний процес із виробництвом і реалізацією продукції в єдине ціле та є експериментальним майданчиком для науковців у царині професійно-технічної освіти в умовах ринкової економіки нашої держави. Головною метою бізнес-інкубатора є сприяння випускникам професійно-технічних навчальних закладів, їх працівникам у заснуванні підприємств виробничої сфери, створенні нових робочих місць тощо.

Необхідність створення відділення перепідготовки та підвищення кваліфікації в

умовах ПТНЗ зумовлена налагодженням співробітництва училища з центрами зайнятості в напрямі організації професійної підготовки незайнятого населення, підготовки фахівців для роботодавців за контрактною системою, надання платних освітніх послуг тощо.

Відділення профорієнтації та працевлаштування має такі функціональні обов'язки: маркетингове дослідження ринку освітніх послуг і ринку праці для визначення поточної та перспективної потреб у кадрах; вивчення розвитку виробництва та сучасних технологій для встановлення вимог роботодавців до рівня підготовки працівників; пошук свого сегмента на ринку освітніх послуг і ринку праці, характеристики якого відповідають профілю підготовки кадрів у певному навчальному закладі; моніторинг ринку праці з метою налагодження системи планування підготовки кадрів і запобігання безробіття, організація набору учнів, слухачів у навчальний заклад; визначення джерел фінансування й організація грошових надходжень; здійснення зв'язків зі споживачами освітніх послуг, громадськістю та засобами масової інформації; підготовка рекламних та інформаційних матеріалів; забезпечення зв'язку з колишніми випускниками навчального закладу тощо.

Маркетинг освітніх послуг повинен дати можливість визначити загальний обсяг і структуру підготовки кадрів за професіями (спеціальностями); перспективи розвитку навчального закладу; потенціал наявних і майбутніх конкурентів; потенційні можливості клієнтів щодо споживання освітніх послуг навчального закладу.

Результатом діяльності підрозділу маркетингу освітніх послуг має бути розроблення програми розвитку освітніх послуг навчального закладу на перспективу, що вирішує такі завдання: моделювання освітніх послуг у прогнозованому періоді; прогнозування обсягів підготовки кадрів у розрізі професій чи спеціальностей у навчальному закладі, відповідно до попиту ринку праці та ринку освітніх послуг.

Якщо підрозділ маркетингу освітніх послуг відділення є мозковим центром, джерелом інформації для навчальної, науково-технічної, виробничої та фінансової політики училища, то підрозділ профорієнтації та пра-

целаштування виконує більш практичну функцію.

Висновки. У наш час управління професійно-технічною освітою неможливо здійснювати без органічного зв'язку з потребами ринку праці, без урахування стрімких змін у різних його секторах. Сучасні проблеми, пріоритети і тенденції розвитку економіки та освіти повинні постійно враховуватися у процесі пошуку оптимальної моделі управління системою підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, запровадженні нових економічних та організаційно-педагогічних механізмів її функціонування.

В умовах повної невизначеності, мінливості зовнішнього середовища, зростаючої конкуренції на ринку освітніх послуг, низької мотивації педагогічних колективів до праці, небажання замовників робітничих кадрів укладати кошти в їх підготовку формуються якісно нові вимоги до суб'єктів управління, що потребують від керівника професійного навчального закладу певних вольових якостей, самовіддачі, докладання великих зусиль до управлінської діяльності. Тому директор ПТНЗ повинен володіти новими концептуаль-

ними підходами, керуватися такими принципами управління, як гуманізація й демократизація.

Досвід діяльності професійних навчальних закладів у розвинутих країнах світу засвідчує, що вони функціонують як освітні організації. Термін "освітні організації" ще рідко використовується у вітчизняній практиці. Їхні функції лише починають усвідомлюватись і враховуватись в умовах переходу до ринку. Успішна діяльність організації безпосередньо залежить від якості управління нею з боку керівників-менеджерів, які у західній практиці є професіоналами, представниками особливої професії, а не просто інженерами, економістами чи педагогами, що займаються управлінням. На жаль, у нас управління часто розглядається поза його зв'язком з організацією і реалізується без участі цього об'єкта управління.

Подальша розробка даної проблеми пов'язана з організаційними, науково-педагогічними та економічними основами управління системою професійно-технічної освіти в умовах децентралізації.

Література

1. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. Основи менеджменту. Львів : Світ, 1995. – 296 с.
2. Батышев С.Я. Реформа профессиональной школы. (Опыт, поиск, задачи, пути реализации) – М. : Высшая шк. 1987. – 343 с.
3. Богоявленська Ю. В., Ходаківський Є., Економіка та менеджмент праці : Навчальний посібник. – К. : Кондор, 2005. – 332 с.
4. Добрянський І.А. Підготовка кваліфікованих кадрів для сільського господарства України (друга половина XIX – початок XX ст.) // Удосконалення навчально-виховного процесу в професійних закладах сільсько-господарського профілю. / Наук.-метод. зб. – К., 1993. – С. 213–219.
5. Злупко С. Інноваційні засади моделювання Української економічної перспективи // Вісник НТШ. – 2006. – № 35. – С. 40–42.
6. Камінецький Я.Г., Клим Б., Копельчак М.П., Криницька Л.Я., Субтельна Г.В. Управління підготовкою кваліфікованих робітників та фахівців у регіоні : організаційно-педагогічні та економічні засади : Монографія / За ред. Я.Г. Камінецького. – Львів, 2004. – 384 с.
7. Концепція розвитку професійно-технічної освіти (професійної) освіти в Україні // Освіта. – 2004. – № 31. – С. 6–7.
8. Кремень В.Г. Нові вимоги до якісної освіти // Освіта України. – 2006. – №45–46. – С. 6–7.
9. Карамушка Л.М. Організація ефективної комунікації, як важливий фактор оптимізації управління закладом середньої освіти. // Педагогічний пошук. – 1997. – №2/14/ – С. 20–25.
10. Крижко В.В. Менеджмент в освіті. Навчальний посібник. – К. : 2005. – 193 с.
11. Лікарчук І.Л. Управління системами підготовки кваліфікованих робітників в Україні : педагогічний аспект (1888–1998) : Дис. д-ра пед.наук. – К., 1998. – 476 с.
12. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті : секрети успішного управління – Х. : Вид. Група "Основа", 2005.
13. Ничкало Н.Г. Профтехосвіта і ринок праці: старі й нові проблеми // Педагогічна газета. – 2005. – № 12.
14. Організаційно-економічні механізми функціонування професійно-технічної освіти в

ринкових умовах : Монографія / Камінецький Я.Г., Жидецький Ю.Ц., Клим Б.І., Копельчак М.П., Криницька Л.Я., Кубська Л., Субтельна Г.В. / За ред. Я.Г. Камінецького. – Львів : Сподом, 2006. – 237 с.

15. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : Навчальний посібник. – Львів, 2001. – 276 с.

С. Нікітчина

Особенности управления профессионально-техническим учебным заведением в рыночных условиях

В статье рассмотрено особенности управления профессионально-техническим учебным заведением в рыночных условиях. Анализируется эффективность профессионального образования в условиях интеграционных процессов и отображено формирование новой системы отношений между государственными и местными органами власти, работодателями и службой занятости, то есть, со всеми, кто сознательно и целенаправленно реализовывает свои интересы в подготовке кадров.

Ключевые слова: управление профессионально-техническим учебным заведением, рыночные условия, профессиональное образование, интеграционные процессы, работодатели, служба занятости, маркетинг образовательных услуг.

S. Nikitchina

Peculiarities of managing a vocational school in market conditions

Peculiarities of managing a vocational school in market conditions are under consideration in the article. Efficiency of vocational education in the conditions of integration processes is analyzed and formation of a new system of relations between state and local authority bodies, employers and placement service is reflected.

Key words: vocational school managing, market conditions, vocational education, integrative process, employers, placement service, marketing of education service.

УДК 377 / 378 (001.76)



НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

В. Радкевич,

*доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник,
член-кореспондент НАПН України, директор Інституту
професійно-технічної освіти НАПН України*

У статті викладено результати наукових пошуків, щодо модернізації змісту професійної освіти і навчання, розкрито науково-методичні основи створення Національної і галузевих рамок кваліфікацій, професійних і освітніх стандартів з урахуванням компетентнісного підходу.

Ключові слова: *зміст професійної освіти і навчання, модернізація, професійний стандарт, рамка кваліфікацій.*

Сучасні реформи, спрямовані на створення національної інноваційної економіки, динамічний техніко-технологічний розвиток галузей виробництва, зумовлюють необхідність модернізації професійної освіти і навчання з метою забезпечення сприятливих умов для якісної підготовки робітничих кадрів згідно з пріоритетами державної соціально-економічної політики, а також забезпечення рівного доступу до оволодіння робітничими професіями.

Потреба в модернізації професійної освіти і навчання виникла внаслідок: низького рівня престижності робітничих професій в суспільстві; невідповідності розроблених державних освітніх стандартів сучасним видам професійної діяльності; недостатнього забезпечення навчально-виробничого процесу сучасними науково-методичними розробками й електронними засобами навчання; використання неефективних моделей управління; відсутності системного моніторингу щодо діяльності професійно-технічних навчальних закладів, застарілості нормативно-правової бази стосовно змін на ринку праці і професій, кваліфікаційних характеристик робітничих професій; відсутності економічно обґрунтованих нормативів вартості навчання учнів з робітничих професій; невідповідності матеріально-

технічної бази професійно-технічних навчальних закладів і структурних навчальних підрозділів підприємств потребам сучасного промислового виробництва і сфери обслуговування тощо.

Модернізація професійної освіти і навчання розглядається як сукупність заходів стосовно її вдосконалення в межах наявних параметрів і механізмів, що потребують відповідного оновлення за допомогою освітніх нововведень, які покращують її [11, с. 14]. Адже саме на основі впровадження інновацій структурно-змістового характеру забезпечується підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників. Зокрема, відбувається часткове оновлення змісту, методів, форм і технологій навчання, а також механізмів діагностування й оцінювання навчальних досягнень учнів і випускників професійно-технічних навчальних закладів.

В умовах глобалізаційних і євроінтеграційних процесів важливе значення надається модернізації змісту професійної освіти і навчання.

Процеси модернізації змісту професійної освіти і навчання пов'язані зі змінами, що відбуваються на ринку праці, який характеризується високою мірою розвитку основних форм соціально-трудової захищеності робочої сили (наявність можливостей працев-

лаштування на ринку праці, стабільна й вільна зайнятість, самостійність на роботі, можливість відтворення професійних навичок, безпека умов праці, можливість представництва у професійних організаціях і об'єднаннях, гарантія отримання певного мінімального доходу) [3, с. 4].

Враховуючи те, що ринок праці визнає основні стандарти якості професійної освіти і навчання, значення набуває адаптація змісту професійного навчання майбутніх кваліфікованих робітників до потреб сучасного виробництва, у тому числі й високотехнологічного. Це особливо актуально в умовах прискорення науково-технічного прогресу, згідно з яким відбувається швидке старіння знань. Американські вчені запропонували вимірювати швидкість старіння знань спеціаліста одиницею "напіврозпаду компетентності" (період зниження компетентності на 50% унаслідок появи нової інформації). Адже ще на початку XX століття людині вистачало на весь період її трудової діяльності знань, здобутих під час загальноосвітнього та професійного навчання. В умовах, коли щорічно оновлюється до 20% професійних знань, поява нової наукової і технологічної інформації знижує компетентність фахівців на 50%. Інтенсивність цього процесу має тенденцію до зростання. Якщо 50% старіння знань випускника 1940 року наставало за 12 років, то для випускника 1960 – за 8–10, 1970 – за 5. Нині цей поріг настає менш, як за 5 років, тобто раніше, ніж закінчується навчання. Тому основою для професійного навчання майбутніх кваліфікованих робітників є концепція "гнучкого працівника", мета якої – підготовка учнівської молоді не з однієї, а з 2–3 спеціальностей, з безперервним підвищенням кваліфікації протягом усього трудового життя.

Зауважимо, що з розвитком ринку праці нормою стає оволодіння людиною протягом свого професійного життя трьома, чотирма, а інколи й п'ятьма професіями. Ці концептуальні ідеї слугують теоретичним підґрунтям укрупнення існуючих і створення нових професій на засадах адаптації змісту професійної освіти і навчання до потреб виробництва і сфери послуг, а також з урахуванням сучасних і майбутніх кваліфікаційних вимог, цілей сфери діяльності й полів професій. Про те, що

ці професії затребувані, свідчать не лише результати аналізу практики професійної підготовки кваліфікованих робітників і ринку праці, але й значний інтерес учасників Проекту "Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні" [2] під час апробації стандартів ПТО з професій "Майстер ресторанного обслуговування", "Оператор телекомунікаційних послуг", "Монтажник будівельний" тощо. Результати експерименту підтверджують гіпотезу, що саме кваліфіковані кадри із солідною технологічною освітою, професійною спеціалізацією, орієнтованою на ринок праці, відповідають його сучасним вимогам.

Результати наукових досліджень з теми "Теоретико-методологічні засади розробки державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління" свідчать, що підготовка майбутніх кваліфікованих робітників з інтегрованих професій є економічно й педагогічно рентабельна, адже їх створення здійснюється на основі системного підходу до визначення спільних ознак: науково-технічних (предмети і засоби праці, технологічні процеси, зміст праці); психолого-фізіологічних (характер розумової діяльності, сенсорні процеси, перцептивні дії, моторні дії, увага, якості особи при виконанні трудових функцій, загальні і специфічні вимоги до фізіологічних даних робітника, основні медичні протипоказання); дидактичних (однорідність знань, умінь і навичок загальноосвітнього, загально-технічного і, частково, спеціального характеру, необхідних для успішного виконання трудових функцій професії) [7, с. 29–33].

Опанування саме цих професій, близьких за технологіями, матеріалами, послідовністю виконання, інструментами та механізмами, дозволить робітнику отримати широкий спектр кваліфікацій, професійних компетенцій і, як наслідок, більш реальні можливості застосування своїх умінь і навичок для професійного самовдосконалення. Водночас підготовка кваліфікованих робітників за укрупненими (інтегрованими) професіями має певні проблеми, зокрема, стан навчально-матеріальної бази, перспективи її розвитку та вдосконалення, наявність високкваліфікованих педагогічних кадрів, особливо майстрів виробничого навчання, професіоналів, які на високому рівні володіють усіма монопрофесіями, що

утворюють укрупнену. Оплата праці таких майстрів виробничого навчання повинна хоча б мінімально відповідати заробітній платі подібних фахівців на виробництві.

У законодавчих актах терміни навчання на базі повної загальної середньої освіти обмежуються 1–1,5 років, а для освоєння укрупненої професії для будівництва оптимальний термін – 2 роки. Терміни навчання 1,5; 2,5 років для будівельників абсолютно несприйнятливі ще й тому, зауважує І. Стрижеус, що найбільш важливий період у професійній підготовці – виробнича практика і переддипломна виробнича практика припадають на зимові місяці. Та й випуск учнів у січні лютимому абсолютно не сприяє їх працевлаштуванню. А головне – потрібно негайно активізувати роботу по розробленню й впровадженню державних стандартів з укрупнених професій [17, с. 90–91].

Поряд із цим, про орієнтацію на широкопрофільну професійну підготовку, інноваційні концепції праці, які роблять ставку на професійну компетентність робітника, наголошується у Франкфуртській Декларації "Жити і працювати за ключовими європейськими професіями", прийнятій 30 серпня 2007 р. у Франкфурті-на-Майні. Реалізація зазначених вище положень сприятиме входженню України до європейського освітнього простору, розширенню міжнародного співробітництва в галузі забезпечення якості та відкритості професійної освіти і навчання, підвищенню соціальної активності, конкурентоспроможності й мобільності кваліфікованих робітників, можливостей їх працевлаштування на вітчизняному й міжнародному ринках праці. Особлива роль у цьому контексті належить стратегіям, окресленим Копенгагенською Декларацією (2002 р.) [5], згідно з якими передбачається прийняття Європейськими країнами рамок кваліфікацій, включаючи оцінку і сертифікацію компетенцій, кваліфікацій, що забезпечуватиме підвищення якості, доступності, розширення взаємозв'язків і визначення кваліфікацій на рівні держави, ринку праці в межах країни, а, найголовніше, на міжнародному рівні.

Розвиток Національної рамки кваліфікацій в Україні відповідатиме інтересам підприємств і працівникам, оскільки сприятиме

навчанню персоналу протягом усього життя, допомагатиме підприємствам досягати узгодження попиту на робітників конкретної кваліфікації з їх пропозицією, а окремим громадянам – у виборі професії та побудові трудової кар'єри. Важливо, щоб Національна рамка кваліфікацій відбивала універсальні стандарти професійної компетентності з урахуванням галузевої спрямованості й необхідної для економіки кваліфікації, транспарентної системи оцінювання кваліфікації й рівня компетентності, незалежно від того, коли і де вони були отримані (в рамках формального чи неформального досвіду, або за рахунок навчання без відриву від виробництва). Однак ефективність цих реформ зумовлює необхідність здійснення системних дій для досягнення цілей. Недостатньо – просто розробити структуру і вимагати її застосування. Потрібно, насамперед: забезпечити відповідність цілям Національної рамки кваліфікацій законодавчих актів і положень, що регулюють створення професійної освіти і навчання; ініціювати і здійснювати політику узгодженості дій між різними міністерствами (особливо між міністерствами освіти і праці); забезпечувати необхідне фінансування процесу розроблення галузевих рамок кваліфікацій, професійних і освітніх стандартів; забезпечувати заохочення фінансовими органами дій установ, які сприяють розв'язанню завдань, визначених відповідно до прийнятої політики (наприклад, заходи, що заохочують розширення доступу до навчання для соціально вразливих груп населення); враховувати часові й ресурсні обмеження; надавати навчальним закладам матеріально-технічну допомогу (придбання матеріалів) та сприяти підвищенню кваліфікації персоналу; надавати учням підтримку в продовженні навчання з урахуванням їхніх реальних фінансових, соціальних і сімейних обставин, які можуть обмежувати їхню участь у процесі навчання.

Цінними також є рекомендації Міжнародної організації праці, спрямовані на підвищення рівня відповідності професійної освіти і навчання сучасним вимогам та розширення доступу до оволодіння тими, хто навчається, професійними навичками з метою зростання їх продуктивності праці, зайнятості тощо [12]. З огляду на це, важлива роль відводиться підвищенню кваліфікації робітників,

яка є основним чинником зростання рівня їх продуктивності праці та зайнятості. Підвищенню продуктивності праці робітників сприяють інвестиції підприємств у промислове обладнання, виробничі технології, системи безпеки та гігієни праці, що є необхідним і для системи професійної освіти, матеріально-технічна база якої на 90% зношена й застаріла.

За цих умов значення має налагодження взаємодії між підприємствами і професійно-технічними навчальними закладами, які пропонують ринку праці результати своєї освітньої діяльності, що виявляються у знаннях, уміннях і навичках майбутніх кваліфікованих робітників. Недостатній рівень взаємозв'язку цих суб'єктів ринку праці – це незадоволеність підприємств якістю підготовки випускників професійно-технічних навчальних закладів. Адже на їх донавчання підприємства змушені витратити значні кошти. За окремими оцінками, розміри таких витрат складають 40% вартості підготовки кваліфікованого робітника, тоді як за кордоном вони не перебільшують 15% [16, с. 53].

Результатом розв'язання протиріч, що існують між консервативними тенденціями в системі професійної освіти і навчання та потребами ринку праці в кваліфікованих робітничих кадрах необхідних обсягів і якості, є перехід від принципу максималізації первинної професійної підготовки до процесу безперервного навчання і розвитку професійних кваліфікацій. Цінність цього підходу полягає у професійному розвитку особистості майбутніх кваліфікованих робітників на основі попередньо визначеної філософії індивідуального вибору траєкторії оволодіння кваліфікаціями в умовах формальної, неформальної або інформальної освіти, забезпеченні можливостей ефективного їх застосування в трудовій діяльності. У зв'язку з цим актуальною стає участь роботодавців у визначенні кваліфікаційних вимог, розробці галузевих рамок кваліфікацій, професійних і освітніх стандартів, у створенні нової нормативно-правової бази в галузі ПТО, зовнішньому оцінюванні якості професійної підготовки кваліфікованих робітників тощо.

Результати досліджень проблем модернізації змісту професійної освіти і навчання

доводять зумовленість створення професійних стандартів як багатофункціональних документів, що визначають в межах конкретного виду професійної діяльності вимоги до змісту та умов праці, кваліфікації і компетентностей робітників за різними кваліфікаційними рівнями. У цьому контексті цінними є запропоновані науковими співробітниками лабораторії змісту професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України концептуальні засади та методика розроблення професійних стандартів, заснованих на модульно-компетентнісному підході.

Реалізація методики відбувається в кілька етапів:

I етап – створення робочих груп із залученням роботодавців, науковців, управлінців, працівників ПТНЗ. Метою цього етапу є розроблення та впровадження єдиної методології й методики аналізу динаміки професійної діяльності заради вивчення змін у змісті трудових функцій, операцій, професійному полі в цілому, а також визначення структури професійних компетентностей і вимог до кваліфікованого робітника;

II етап – розроблення структури та макету професійного стандарту з урахуванням положень Законів України "Про стандартизацію", "Про стандарти, технічні регламенти та процедури оцінки відповідності", Національної рамки кваліфікацій, Державного стандарту України "Система управління якістю: основні положення та словник (ISO 9000:2000, і ДТ);

III етап – розроблення професійного стандарту та процедури його оцінювання, методики створення на основі професійних стандартів – освітніх [8, с. 187–192].

Роботу над галузевими рамками кваліфікацій і професійними стандартами С. Мельник пропонує здійснювати згідно з такими етапами:

- створення Професійних рад за галузевою (професійною) ознакою, які регулюють професійні кваліфікації й стандарти;

- навчання членів Професійних рад основам розробки галузевих рамок кваліфікацій, професійних стандартів;

- збір і аналіз інформації про професії (професійні групи) за видами економічної

діяльності, оплату та умови праці, рівень працевлаштування, середній вік працівників, їх розподіл по території країни, підприємства, де переважають зайняті за професіями (їх групами), наявні професійні стандарти, визначені у посадових (робочих) інструкціях, кваліфікаційних характеристик (галузеві випуски Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників), коди, назви та описи (дескриптори) у Національному класифікаторі України ДК003 "Класифікатор професій" тощо;

- розробка професійних стандартів за визначеною структурою, у тому числі професійних і функціональних карток;

- розробка галузевого (виду економічної діяльності) сегменту Каталогу навчальних програм (модулів) на основі поєднання кваліфікаційних стандартів із навчальними програмами (модулями) шляхом створення індикаторів оцінювання здатностей (компетенцій), отриманих за результатами навчання, включаючи його зміст, параметри навчального середовища тощо;

- широке обговорення проектів галузевих рамок кваліфікацій, професійних стандартів;

- подання на погодження та затвердження галузевих рамок кваліфікацій, професійних стандартів до Міністерства соціальної політики й Кабінету Міністрів України [9, с. 32–34].

З метою дослідження проблеми професійної стандартизації та розроблення проекту професійного стандарту швейного профілю було започатковано дослідницьку роботу в рамках експериментального педагогічного майданчика, створеного на базі Запорізького вищого професійного училища моди і стилю (директор Л. Короткова).

На першому етапі дослідно-експериментальної роботи, ґрунтуючись на діючі у сфері праці та освіти нормативно-правові акти, було сформовано попередній перелік професій швейного профілю. Основу анкети складала функціональна карта з професії, яка містить перелік трудових операцій, необхідні уміння, знання, обладнання й устаткування тощо. У розділі "Оцінка широких компетенцій" запропоновано результати аналізу

затребуваності 26 видів ймовірних компетенцій і рейтинг їх важливості.

Критерієм розподілу особистісних компетенцій, за новими рівнями кваліфікації, обрано рівень складності робіт, особистісні якості та загальноєвропейський підхід до формування кількості кваліфікаційних рівнів. У процесі аналізу результатів анкетування було також узагальнено та розподілено за новими рівнями кваліфікацій дані щодо місця роботи, умов праці, вимог до професійної освіти і практичного досвіду роботи кравця.

Розроблена за визначеним алгоритмом модель професійного стандарту, заснованого на модульно-компетентнісному підході, на відміну від дискретного опису професії, наведеного в чинних кваліфікаційних характеристиках, є новим дієвим інструментом, який дозволить роботодавцям оцінювати та підвищувати професійну кваліфікацію робітників, керувати їх мотивацією, підвищувати якість праці та досягати більш значних економічних результатів. Для робітника цей документ також дає значні переваги – можливість ідентифікувати свій кваліфікаційний рівень та визначати напрями його підвищення, отримувати сертифікати відповідно до набутого комплексу компетенцій, створюючи тим самим базу для професійної кар'єри [6].

У досягненні високого рівня якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників винятково важливе значення мають державні освітні стандарти, створені на компетентнісній основі. Процес розроблення освітнього стандарту нового покоління складається з певних етапів, що починаються з визначення належності конкретної робітничої професії до виду економічної діяльності. Наступним кроком є визначення кваліфікаційних рівнів: перший рівень – виконання низькокваліфікованих робіт (неповна базова загальна середня освіта або початкова загальна освіта та мінімальна професійна підготовка на виробництві чи інструктаж); другий кваліфікаційний рівень (1–3 розряди); третій кваліфікаційний рівень (4 розряд); четвертий кваліфікаційний рівень (5–8 розряди).

Аналіз результатів опитування роботодавців дає змогу доповнити діючі кваліфікаційні характеристики і сформувати перелік модулів та елементів модулів компетент-

ностей, при освоєнні яких учні матимуть можливість отримати сертифікат на виконання певного виду роботи, а сукупність вивчених модулів компетентностей забезпечить підготовку кваліфікованого робітника відповідного розряду [4, с. 72]. Значення компетентісного підґрунтя змісту професійної освіти і навчання полягає в тому, що воно передбачає не тільки формування у майбутніх кваліфікованих робітників високого рівня професіоналізму, під яким розуміють володіння людиною конкретними технологічними процесами, (професійні вміння, навички, досвід практичної діяльності, знання технологічних процесів), а й розвиток у них професійно важливих якостей (професійна "Я-концепція", професійна культура, самостійність, здатність приймати відповідальні рішення, доводити до кінця почату справу, творчий підхід до професійної діяльності, гнучкість, неординарність мислення, комунікабельність, здатність до навчання, безперервного підвищення кваліфікації, уміння вести діалог, творчо взаємодіяти в професійному середовищі тощо). Тобто професійна компетентність передбачає оволодіння кожним майбутнім кваліфікованим робітником конкретними компетенціями.

Компетенції розглядаються як комплекс сформованих в процесі професійної освіти або в результаті накопичувального практичного досвіду можливостей ефективної поведінки у професійній діяльності на основі життєвих ситуацій. Ці можливості визначаються комплексом знань, умінь, навичок, розумінням техніко-технологічних процесів, готовністю до виконання професійних функцій.

Зазначимо, що компетенції (загальні, професійні, предметні, соціальні, спеціальні, ключові, інтелектуальні, творчі, практичні, суб'єктні тощо) набуваються під час навчання, а також накопичуються в процесі практичної діяльності й соціального життя. У зв'язку з цим прийнято говорити про якість компетенцій, сформованих в результаті професійного навчання. У проектуванні державних стандартів професійно-технічної освіти провідними компетенціями визнано: загальні, професійні та ключові.

Загальні компетенції – це базові знання, що є обов'язковими для широкого кола професій відповідного напрямку. Вони зумовлю-

ють необхідність володіння таким рівнем знань, умінь і навичок, які дозволять майбутнім кваліфікованим робітникам легко орієнтуватися в сучасних технологіях, обладнанні, матеріалах; швидко переключатися з одного виду діяльності на інший; виявляти творчу активність у виготовленні продукції, самостійність і високий рівень розуміння сутності соціально-економічних і психологічних відносин, що склалися на виробництві.

Інтеграційні процеси, що відбуваються в сучасному виробництві, все помітніше впливають на інтелектуалізацію змісту загальнопрофесійної підготовки кваліфікованих робітників. У зв'язку з цим важливе значення має відбір і структурування такого змісту, який би сприяв формуванню в учнівської молоді здатності до професійної діяльності з орієнтацією на кінцевий результат; умінь планувати, організовувати, а також узгоджувати свою діяльність з іншими; умінь орієнтуватися у виборі виду професійної діяльності для реалізації своїх здібностей.

Наголосимо на значущості формування у майбутніх кваліфікованих робітників професійних компетенцій – сукупності знань, умінь, особистісних якостей і досвіду в сфері професійної діяльності. Професійні компетенції включають в себе: знання технологічних процесів виготовлення продукції; уміння виконувати прийоми технологічного процесу; дотримання технологічних вимог щодо якісного виготовлення продукції; дотримання безпечних прийомів праці; освоєння додаткових кваліфікацій з професії; забезпечення високого рівня культури праці; уміння здійснювати контроль якості продукції, усувати дефекти, а також неполадки в обладнанні та пристроях.

Не менш важливим у підготовці кваліфікованих робітників є набуття ключових компетенцій, до яких належать навички, необхідні для успішного функціонування в суспільстві, а також для безперервного оволодіння змістом професійної освіти упродовж життя. До них ми відносимо також і соціальні навички, зокрема: здатність до співробітництва, вияву ініціативи; творчий підхід до професійної діяльності; уміння сприймати і передавати інформацію, виявляти терпимість

до іншої культури, користування розвинутими засобами зв'язку; повага до праці інших тощо.

Розроблення і впровадження державного освітнього стандарту на компетентнісній основі, на нашу думку, забезпечить єдиний базовий професійний рівень підготовки кваліфікованих робітників до здійснення практичної діяльності на основі сформованих поняттєвої системи, відповідного типу мислення; розуміння методів оперативного розв'язання виробничих проблем і завдань; уміння діяти самостійно і відповідально в межах своєї компетентності, а також відповідно до своїх прав, обов'язків і переліку професійних завдань. У цьому контексті компетентнісний підхід дає можливість так формувати зміст професійної освіти і навчання, щоб забезпечувалося відображення самотутніх компонентів етичної культури, які є чинниками загальнолюдської творчості, цивілізаційними здобутками в цілому.

З огляду на це, важлива роль належить культурологічному підходу до формування змісту професійної освіти і навчання, з метою більш ґрунтового вивчення інноваційних виробничих технологій і матеріалів, що впроваджені у виробництво, сучасних тенденцій розвитку галузей економіки, сфери послуг, мистецтва, культури, аби сформувати багатогранну картину світу, а також набуття нових знань і компетенцій.

Значення культурологічного підходу до формування змісту професійної освіти і навчання полягає також у його варіативності й розкритті особливостей співіснування різних культурних освітніх систем (полікультурний аспект). Культурологічна складова змісту професійної освіти і навчання кваліфікованих робітників спрямована на розвиток їхніх індивідуальних особливостей і можливостей, професійних інтересів, а також сприяє формуванню свободи вибору й культурного самовизначення на основі прийняття ними культурних і соціально-вагомих цінностей.

Культурологічні основи професійної освіти і навчання кваліфікованих робітників є важливим підґрунтям їх творчої самореалізації в подальшій професійній діяльності.

Враховуючи рекомендації ЮНЕСКО і МОП стосовно розвитку технічної й професійної освіти та підготовки фахівців для два-

дцять першого століття, можна дійти висновку, що зміст професійної освіти і навчання має бути міждисциплінарним, включати базові знання й кваліфікації, передбачати знання культурологічного, соціального, етичного, естетичного, інформаційного, економічного, екологічного, правового, технологічного, загальнопрофесійного характеру; включати знання з техніки безпеки, екологічно безпечних прийомів професійної діяльності, а також знання підприємництва, комунікації в умовах багатомовного й багатокультурного виробничого середовища. Це сприятиме підготовці учнівської молоді та дорослих до навчання протягом усього життя, розвитку в учнів практичного мислення, необхідних розумових здібностей, технічних навичок, здатності приймати рішення й формувати високі духовні та людські цінності, а також і здібності до цілісного позитивного мислення й творчої самореалізації тощо.

Крім того, компетентнісний підхід є підґрунтям для оволодіння кваліфікованими робітниками компетенціями розв'язувати важливі практичні завдання, зокрема, з енергозбереження. Це потребує наявності у них широких компетенцій і знань інтегрованого характеру. Наприклад, для майбутніх кваліфікованих робітників будівельного профілю такими є знання будівельної фізики, систем опалення, вентиляції, акліматизації, технологій сонячної енергії, енергозберігаючої техніки тощо. У цьому контексті актуальності набуває включення до базисної структури навчального плану для підготовки кваліфікованих робітників навчального курсу "Основи енергоефективності".

Розуміючи, що енергозбереження є важливою народногосподарською проблемою, а, отже, має ґрунтуватися на науковій основі з використанням системного підходу, методів моделювання економічної доцільності використання енергоефективних технологій, матеріалів і обладнання у виробництві, а також альтернативних джерел енергії, відбір змісту цього курсу (29 год, 20 год.) здійснювався з урахуванням досягнень фундаментальної та галузевих наук. У даному випадку, підґрунтям відбору змісту навчального матеріалу, що розкриває потенціал енергоефективності й енергозбереження, слугували об'єкти, поля й

види професійної діяльності кваліфікованого робітника будівельного профілю.

У структуруванні навчального матеріалу з цього курсу використовувався модульний підхід, що дозволило утворити п'ять модулів:

1. Загальний, у якому розглядаються питання щодо необхідності енергоресурсів для забезпечення якісного життя як окремої людини, так і суспільства в цілому; обґрунтовується актуальність розв'язання проблеми підвищення енергоефективності на основі економного використання енергоресурсів.

2. Галузевий, у якому розглядаються характерні особливості енергоспоживання в галузі й, відповідно, розв'язання проблем заощадження енергоресурсів.

3. Виробничий, у якому питання підвищення енергоефективності вирішується на рівні підприємства.

4. Професійний, у якому питання підвищення енергоефективності вирішуються в межах професійного поля діяльності, на робочому місці.

5. Побутовий, у якому розглядаються питання енергозбереження в побуті (в умовах ПТНЗ, дома) [13, с. 42–43].

Тенденція до виникнення значної кількості нових робочих місць зумовлює необхідність у забезпеченні ефективних систем підвищення кваліфікації робітників, в яких освіта поєднується з професійно-технічним навчанням, відповідно, професійно-технічне навчання – з виходом на ринок праці, а вихід на ринок праці – з підготовкою на робочому місці й безперервним навчанням. У цьому контексті важливе значення мають результати дослідження теоретичних і методичних основ професійного навчання на виробництві, в тому числі, незайнятого населення робітників на виробництві.

Особлива роль належить Концепції відкритого професійного навчання персоналу на модульній основі, згідно з якою відкрите професійне навчання здійснюється на ресурсній базі, наближеній до користувача освітніх послуг, й забезпечує високий рівень якості підготовки, оптимізацію витрат і термінів навчання незайнятого населення, сприяє швидкому поверненню їх у сферу активної економіки, а також підвищенню кваліфікації працюючого персоналу підприємств з метою

запобігання втрати робітниками робочих місць. Цінною також є розроблена В. Аніщенком технологія навчання додатковим професійним навичкам, мається на увазі проектування і розробка коротких модульних навчальних програм з додаткових трудових навичок, що значно підвищують конкурентоспроможність робітників, рівень їх професійної й соціальної мобільності. Такі професійні навички, доводить дослідник, можуть не стосуватися основної професії робітника, але є пріоритетними для його працевлаштування. Вони забезпечують особі перемогу в конкурентній боротьбі за певне робоче місце [1].

Обсяг додаткових трудових навичок у межах Рамки кваліфікацій обумовлюється угодою між замовником і постачальником освітніх послуг.

Зв'язок розвитку трудових навичок зі сферою праці підвищує вірогідність сприйняття навичок, відповідних потребам ринку праці, підприємств і робочих місць, що належать різним секторам і галузям економіки. Своєчасна інформація дозволяє організувати моніторинг відповідності між попитом і пропозицією професійних навичок.

Відповідність професійного навчання потребам ринку праці, висока якість освіти і професійної підготовки, забезпечують людям:

- можливість повноцінного само розвитку, працевлаштування і соціального зростання;
- підвищують продуктивність робітників і підприємств;
- сприяють росту інновацій і перспективному розвитку підприємств та економіки в цілому;
- стимулюють внутрішнє і зовнішнє інвестування, що сприяє створенню робочих місць, зниженню рівня безробіття й неповної зайнятості;
- забезпечують зростання заробітної плати;
- збільшують конкурентоспроможність на ринку праці [1, с. 190–191].

Результати дослідження педагогічних засад організації професійного навчання на виробництві доводять необхідність підготовки персоналу виробництва з урахуванням концепції "життєвого циклу товару", згідно з якою будь-який якісний товар на ринку з ча-

сом витісняється новим товаром конкурента, що ґрунтується на останніх досягненнях науково-технічного прогресу. Це означає, що з життєвим циклом товару жорстко пов'язані життєві цикли технологій, професій та кваліфікацій. Мається на увазі, що після етапу зрілості неминуче настає етап спаду – зниження обсягу попиту, зумовленого економічними умовами, темпами старіння продукції тощо. Тобто, щоб почати виробництво нової чи модифікованої продукції у такій послідовності підприємству необхідно провести комплекс робіт, що називається технологічною підготовкою виробництва, і охоплює кадрову підготовку виробництва [10, с. 188–189].

Враховуючи, що процес професійного навчання персоналу підприємств ускладнюється труднощами соціально-економічного характеру, актуальним стає диференційований підхід до підготовки кваліфікованих робітників різних вікових і статевих груп. Наприклад, у підготовці персоналу підприємств з числа осіб, старших 45 років, необхідно враховувати їхній попередній життєвий досвід, особливо професійний. Для підвищення ефективності професійного навчання зазначеної категорії працівників повинні створюватися спеціальні курси з ліквідації прогалин теоретичних знань із загальноосвітніх предметів, а також знань, необхідних для опанування нової, більш складної професії [14, с. 34–36].

Дослідження проблем професійного навчання незайнятого населення на виробництві свідчить, що його розвиток стримується відсутністю планів структурної й технологічної перебудови галузей економіки; цілісної системи професійної орієнтації незайнятого населення щодо навчання на виробництві; ефективного механізму управління системою навчання незайнятого населення; науково обґрунтованих критеріїв оцінювання якості навчання на виробництві; сучасного навчально-методичного та кадрового забезпечення. Водночас, модернізація змісту професійного навчання незайнятого населення на виробництві дозволить: забезпечити інтенсивний, диференційований та короткотерміновий характер навчання; реалізувати діяльнісний підхід у навчальному процесі; сформувати готовність до психологічно виваженого переходу від стану безробіття до навчальної й трудової

діяльності; включитися в процес безперервної професійної освіти; забезпечити рівень підготовки, що відповідатиме вимогам конкретного робочого місця. Це дасть можливість для незайнятого населення продемонструвати роботодавцю свої здібності у розв'язанні практичних завдань на основі раніше здобутих знань, умінь й тим самим підвищити свої шанси у працевлаштуванні [15, с. 37–38].

Отже, основною метою модернізації змісту професійної освіти і навчання є підготовка такого випускника, який здатний самоактуалізуватися на ниві професійної діяльності в ринкових умовах, своєчасно реагувати на зміни ринку праці, бути мобільним у професійному плані. Відповідно, основними принципами оновлення змісту професійної освіти і навчання мають бути: суб'єктна і фахова спрямованість; гуманізація і гуманітаризація, екологізація, інтеграція, наступність тощо [18, с. 27]. Модернізація змісту професійної освіти і навчання сприятиме зростанню рівня її фундаменталізації на основі оволодіння значним обсягом якісно нових, у тому числі, випереджувальних, професійно важливих знань, умінь і навичок на рівні передових кваліфікаційних вимог, необхідних для досягнення ефективних результатів у роботі. Це сприятиме появі елітного прошарку робітничих кадрів, які будуть готові до самостійної виробничої діяльності й прийняття управлінських рішень, зможуть обслуговувати складне електронне та автоматичне обладнання, матимуть організаторські навички й навички роботи з персональними комп'ютерами, сучасною оргтехнікою, володітимуть іноземними мовами в межах своєї професії тощо. У контексті зазначеного, модернізація змісту професійної освіти і навчання пропонує новий підхід до оновлення змісту загальноосвітньої та професійної підготовки на основі їх інтеграції, посилення дослідницької компоненти, практичної значущості й особистісної спрямованості з метою інтелектуального, культурного й професійного розвитку особистості майбутніх кваліфікованих робітників, випереджувального оволодіння новими компетенціями, безперервного вдосконалення в професії, що підвищить рівень їх соціального захисту в ринкових умовах, творчої самореалізації в навчанні та професійній діяльності.

Література

1. Аніщенко В.М. Розвиток професійних навичок – важливий чинник підвищення продуктивності підприємства / В.М. Аніщенко // Модернізація професійної освіти і навчання : проблеми, пошуки і перспективи : зб. наук. пр. [редкол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – Вип. 1. – С. 191–192.
2. Взаємодія ринку праці та професійно-технічної освіти: механізми створення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій : зб. матеріалів, підгот. у рамках реалізації українсько-німецького проекту "Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні". – К. : МОН України, 2009. – 276 с.
3. Калина А.В. Ринок праці : навч. посіб. / А.В. Калина, А.А. Котвицький. – К. : Т-во "Знання", 2010. – 207 с.
4. Кіндзерська С.Г. Методологічні засади розроблення державних стандартів нового покоління / С.Г. Кіндзерська // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : матеріали Всеукр. (звіт.) наук.-практ. конф., [18–19 квіт. 2011 р., м. Київ] / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [за заг. ред. В.О. Радкевич]. – К., 2011. – С. 71–73.
5. Копенгагенская Декларация по усилению европейской кооперации в профессиональном образовании 2005 [Электронный ресурс]. – Режим доступа до документа:
6. <<http://www.rusmagistr.ru/page0002/page0026/page0043>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
7. Короткова Л.І. Проектування професійного стандарту з професії "Кравець" / Л.І. Короткова // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : матеріали Всеукр. (звіт.) наук.-практ. конф., [18–19 квіт. 2011 р., м. Київ] / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [за заг. ред. В.О. Радкевич]. – К., 2011. – С. 73–75.
8. Кравець Ю.І. Принципи інтеграції професій / Ю.І. Кравець // Розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління : проблеми та перспективи / Матеріали круглого столу в рамках виставки "Інноватика в освіті України" (27–29 жовт. 2010 р., м. Київ.) // Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. – К. : ІПТО НАПН України, 2010. – С. 29–33.
9. Лук'яненко Г.І. Сучасні підходи до розроблення професійних стандартів нового покоління / Г.І. Лук'яненко // Модернізація професійної освіти і навчання : проблеми, пошуки і перспективи : зб. наук. пр. [редкол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – Вип. 1. – С. 187–193.
10. Мельник С.В. Ключові підходи до реформування освітніх і професійних стандартів у контексті викликів міжнародного та вітчизняного ринків праці / С.В. Мельник // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : матеріали Всеукр. (звіт.) наук.-практ. конф., [18–19 квіт. 2011 р., м. Київ] / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [за заг. ред. В.О. Радкевич]. – К., 2011. – С. 32–34.
11. Михайличенко А.М. Професійна підготовка персоналу / А.М. Михайличенко // Модернізація професійної освіти і навчання : проблеми, пошуки і перспективи : зб. наук. пр. [редкол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – Вип. 1. – С. 188–189.
12. Пономарёв Н.Л. Образовательные инновации. Государственная политика и управление : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.Л. Пономарёв, Б.М. Смирнов. – М. : Издательский центр "Академия", 2007. – 208 с.
13. Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию / Международная конференция труда. – Женева : МОТ, 2008. – 181 с.
14. Радкевич В.О. Про впровадження у навчальний процес ПТНЗ предмета "Основи енергоефективності" / В.О. Радкевич // Проф.-техн. освіта. – 2011. – №1. – С. 42–44.
15. Савченко В.А. Професійне навчання дорослого населення на виробництві / В.А. Савченко // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : матеріали Всеукр. (звіт.) наук.-практ. конф., [18–19 квіт. 2011 р., м. Київ] / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [за заг. ред. В.О. Радкевич]. – К., 2011. – С. 34–37.
16. Скульська В.Є. Розвиток професійного навчання незайнятого населення на виробництві : теорія і практика / В.Є. Скульська // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : матеріали Всеукр. (звіт.) наук.-практ. конф., [18–19 квіт. 2011 р., м. Київ] / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [за заг. ред. В.О. Радкевич]. – К., 2011. – С. 37–38.
17. Соловей О.В. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда в индустриальную и постиндустриальную эпоху / О.В. Соловей // Экономика образования. – 2010. – С. 39–55.

Науково-методичні основи модернізації змісту професійної освіти і навчання

18. Стрижеус І.В. Підготовка кваліфікованих робітників будівельного профілю за укрупненими професіями / І.В. Стрижеус // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : матеріали Всеукр. (звіт.) наук.-практ. конф., [18–19 квіт. 2011 р., м. Київ] / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [за заг. ред. В.О. Радкевич]. – К., 2011. – С. 89–92.

19. Ягупов В.В. Модернізація професійно-технічної освіти в Україні : методологічний аспект / В.В. Ягупов // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : матеріали Всеукр. (звіт.) наук.-практ. конф., [18–19 квіт. 2011 р., м. Київ] / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [за заг. ред. В.О. Радкевич]. – К., 2011. – С. 26–29.

В. Радкевич

Научно-методические основы модернизации содержания профессионального образования и обучения

В статье изложены результаты научных исследований, касающиеся модернизации содержания профессионального образования и обучения.

Раскрыты научно-методические основы создания Национальной и отраслевых рамок квалификаций, профессиональных и образовательных стандартов с учётом компетентностного подхода.

Ключевые слова: *содержание профессионального образования и обучения, модернизация, профессиональный стандарт, рамка квалификаций.*

V. Radkevych

Scientific-methodological grounds of vocational education and training content modernization

The article researches results of scientific studies concerning vocational education and training content modernization. Scientific-methodological grounds for creating National and sectoral qualification framework, professional and training standards considering competence approach are shown.

Key words: *vocational education and training content, modernization, professional standard, qualification framework.*



ЗАГАЛЬНОНАУКОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

В. Свистун,

доктор педагогічних наук, доцент, головний науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Проаналізовано сутність понять "діяльність", "управління", основні підходи дослідження змісту управлінської діяльності, уточнено поняття "управлінська діяльність керівників у системі професійно-технічної освіти".

Ключові слова: діяльність, управління, управлінська діяльність керівників у системі професійно-технічної освіти.

У розбудові української держави винятково важлива роль належить професійно-технічній освіті, високий рівень розвитку якої є важливим фактором успішного вирішення проблем державотворення в умовах глобалізації, євроінтеграції, національної самоідентифікації. Система професійно-технічної освіти глибоко проникає як у соціальну, так і в економічну сфери, виходить на ринки праці, товарів, послуг і капіталу, тому переживає процеси перетворення, які зумовлені, з одного боку, безперервною спонтанною адаптацією до змінних умов зовнішнього середовища, з іншого – суперечністю реформ. Водночас економічні та політичні перетворення в Україні об'єктивно вимагають від системи професійно-технічної освіти визначення основних напрямів розвитку механізмів адаптації в сучасних соціально-економічних умовах, розв'язання проблем перебудови організаційної структури та форми управління, кадрового забезпечення.

Ефективність функціонування системи професійно-технічної освіти у першу чергу залежить від його управлінського потенціалу. Для успішного проведення освітніх реформ конче необхідно на основі всебічного аналізу наукових напрацювань у галузі сучасної управлінської теорії і практики, врахування

специфіки функціонування системи професійно-технічної освіти та особливостей управління нею, правильного розуміння сутності і змісту управлінської діяльності у цій сфері економіки переоцінити та концептуально визначити цілі, завдання, зміст управлінської діяльності керівників системи професійно-технічної освіти.

Проблема управлінської діяльності належить до категорії міждисциплінарних наукових проблем, тобто є предметом дослідження багатьох наук. У філософському аспекті обґрунтовуються методологічні основи понятійного апарату, критеріїв, принципів і структури управлінської діяльності (П.К. Анохін, М. Слонов, І.І. Смолюков, Г.П. Щедровицький); у соціально-економічному – досліджується механізм підвищення ефективності використання освітнього потенціалу країни через такі складові, як організація, управління (І.С. Каленюк); у психологічному – виокремлюються такі напрями, як психологічне забезпечення управлінської діяльності, особистісний потенціал керівника (А.М. Бандурка, Л.М. Карамушка); у педагогічному – аналізуються і обґрунтовуються проблеми управлінської діяльності керівника навчального закладу (В.І. Бондар, Л.І. Даниленко, В.І. Маслов, Л.А. Онищук), його управлінської компетентності (Р.П. Вдовичен-

ко, Г.В. Єльнікова, В.К. Мельник, Т.А. Сорочан, Г.М. Тимошко), інформаційного забезпечення управлінської діяльності (Р.А. Калужний, Л.М. Калініна, В.О. Шамрай), культурологічної складової управлінської діяльності (В.С. Болгаріна).

Метою нашої статті є дослідження сутності поняття "управлінська діяльність", визначення її змісту.

Перш за все, на нашу думку, необхідно з'ясувати сутність понять "діяльність" та "управління". Складність проблеми з'ясування сутності поняття "діяльність" обумовлена низкою причин і обставин. Зокрема, поперше, воно з'явилося у науковому обігу дуже давно, набагато раніше таких ключових понять, як "управління", "мотивація" тощо. По-друге, поняття "діяльність", як в минулому, так і нині, є певною граничною абстракцією, яка відображає одночасно й елементарні акти буття, й глибинні його підвалини. Переважно цим і пояснюється актуальність проблеми цього терміна в науці й практиці [8]. По-третє, часто відбувається полісемія в розумінні смислу діяльності, якої неможливо уникнути [12].

Загальні основи і певна традиція щодо вивчення діяльності розпочалися ще від давньогрецького філософа Аристотеля. Понад 380 років тому філософи запропонували перші систематизовані підходи до обґрунтування поняття "діяльність". Значний внесок у виокремлення діяльності як особливої дійсності та особливого предмета наукового вивчення було зроблено представниками німецької класичної філософії – Й. Фіхте, Ф. Шеллінгом і Г. Гегелем.

Наприклад, німецький філософ Г. Гегель стверджував, що людська соціальна діяльність має розглядатися не як атрибут окремої людини, а як вихідна універсальна цілісність, більш широка, ніж самі "люди". Не окремі індивіди створюють і виробляють діяльність, а навпаки, вона сама "захоплює" їх і примушує "вести" себе певним чином. Цю думку підтримував російський науковець, філософ і методолог Г.П. Щедровицький, стверджуючи, що "поза діяльністю немає ні засобів виробництва, ні знаків, ні предметів мистецтва; без діяльності немає самих людей" [15].

Наприкінці 20-х років минулого століття польський філософ і логік Т. Котарбинський, представник львівсько-варшавської школи, висловив вихідні ідеї спеціальної науки про діяльність – "праксеології" (грец. *Praktikos* – діяльний), яка вивчає різні дії чи їх сукупність з огляду ефективності.

Основним предметом роздумів філософа й методолога Е.Г. Юдіна також була проблема діяльності. Він виділив п'ять таких її функцій, а саме:

- пояснювальний принцип, універсальну основу людського світу;
- предмет об'єктивного наукового дослідження;
- предмет управління, тобто те, що підлягає організації в систему функціонування і розвитку на основі фіксованих принципів;
- предмет проектування, тобто виявлення способів і умов оптимальної реалізації переважно нових видів діяльності;
- цінність у різних системах культури [16].

Філософи акцентують увагу на тому, що діяльність людини є соціальним явищем, тому що вона завжди пов'язана із суспільним життям:

– "суспільне життя – це реальний життєвий процес людини (особи, соціальної групи, класу, суспільства), що відбувається в конкретно-історичних умовах і характеризується певною системою видів та форм діяльності як способу свідомого перетворення дійсності" [1];

– "діяльність – це специфічно людська форма розвитку прийомів і засобів ставлення до світу, вона є цілеспрямованою зміною дійсності..." [5];

– "діяльність – це передусім доцільний матеріально-практичний і духовний вплив суб'єкта на об'єкт, у процесі якого змінюється як зовнішній об'єкт, так і суб'єкт, який на нього впливає" [4].

Отже, діяльність – це взаємодія людини з об'єктивним світом, у процесі якої відтворюються, розвиваються і вдосконалюються духовні, культурні та матеріальні цінності.

Поняття "діяльність" досліджується багатьма науками. Наприклад, його дослідженням у соціологічному аспекті займалися: М. Вебер – ввів поняття "соціальна дія", яке

відмежовує від дії, спрямованої на неживі об'єкти; Дж. Мід розробив поняття "акт діяльності", через призму якого розглядав всі пізнавальні, психічні і соціальні феномени; Т. Парсонс побудував аналітичну теорію соціальної дії, в якій чітко прослідковувалися методологічні настанови і фіксувалися елементи людської дії (норми культури, цінності, інституційні орієнтації тощо).

Особливе значення в розумінні сутності поняття "діяльність" мають теоретичні й конкретно-емпіричні напрацювання таких психологів: О.М. Леонтьєва, О.В. Запорожця і К.Е. Фабрі – щодо проблеми виникнення психічного відображення в еволюції й виокремлення стадій психічного розвитку тварин в залежності від їх діяльності; С.Л. Рубінштейн та О.М. Леонтьєва – щодо проблеми виникнення свідомості в процесі трудової діяльності людини; П.Я. Гальперіна – щодо психологічних відмінностей між знаряддями праці людини і допоміжними засобами діяльності у тварин; О.М. Леонтьєва, О.Р. Лурії та М. Коула – щодо проблеми діяльності і свідомості в умовах різних історичних епох і різних культур; О.Р. Лурії, Є.Д. Хомської, Л.С. Цветкової та Б.В. Зейгарник – щодо значення конкретних форм діяльності у відновлюванні вищих психічних функцій.

Психологи виокремлюють три аспекти аналізу діяльності. Це – генетичний, структурно-функціональний і динамічний.

У *генетичному аспекті* вихідною формою будь-якої людської діяльності є соціальна спільна діяльність, а механізмом розвитку психіки людини виступає інтеріоризація, що забезпечує засвоєння нею суспільно-історичного досвіду шляхом перетворення соціальної діяльності в індивідуальну. У процесі інтеріоризації відбувається також перехід зовнішньої, за формою протікання діяльності, у внутрішню.

В основі *структурно-функціонального аналізу* діяльності лежить принцип виокремлення "одиниць" (Л.С. Виготський), при дотриманні якого та чи інша реальність розкладається на "одиниці", що містять у собі основні властивості, які характерні для цієї реальності як цілості. Ієрархічні взаємозв'язки між одиницями діяльності динамічні та рухливі. Залежно від місця об'єкта, що відбивається, у

структурі діяльності, змінюються зміст психічного відображення та його рівень (усвідомлюваний, неусвідомлюваний) і вид регуляції діяльності (довільний, мимовільний).

У *динамічному аспекті* діяльності досліджуються механізми, які забезпечують рух самої діяльності. Це – надситуативна активність, що визначає саморозвиток діяльності і виникнення її нових форм; настанова, що зумовлює стійкий характер цілеспрямованої діяльності у дійсності, яка постійно змінюється.

Поняття "діяльність" дуже багатогранне. Зокрема, як пояснювальний принцип психіки воно використовується у процесі дослідження різних галузей психічної реальності (психологія пізнавальних процесів, мотивації, волі, емоцій, особистості, внутрішньогрупових процесів тощо) і при обґрунтуванні основних галузей психології, особливо прикладних. Наприклад, *загальна психологія* трактує діяльність як специфічну людську форму ставлення до навколишнього світу, змістом якої є доцільні зміни й перетворення речей і явищ залежно від людських потреб. Залежно від мети, змісту та форм, розрізняють три головних різновиди діяльності: гру; учіння; працю [6]. *Психологія менеджменту* дає таке визначення поняттю "діяльність": "Форма активного ставлення суб'єкта до дійсності, яке спрямоване на досягнення свідомо поставлених цілей і пов'язане зі створенням суспільно значимих цінностей і засвоєнням соціального досвіду" [7].

Г.П. Щедровицький представляв "... діяльність, перш за все, як дуже складну структуру, складену із різних елементів і зв'язків між ними; більш того, вона, очевидно, є поліструктурою, тобто складається з багатьох ніби накладених одна на одну структур, а кожна з них, в свою чергу, складається з багатьох часткових структур та ієрархована"; "діяльність, яка взята в своїй мінімальній об'єктивній цілісності, виступила, як "розмита" у часі: різні її частини та елементи реалізуються в різних час, і, разом з тим, між ними існують такі зв'язки і залежності, які (завдяки якимось специфічним механізмам) діють весь цей час і об'єднують всі елементи в одну *цілісну структуру*".

Психологами запропонована значна кількість концептуальних схем *структури діяльності*, а саме: *С.Л. Рубінштейном* – мотив, мета, засіб, соціальна ситуація, результат, оцінка; *Давидовим В.В.* – потреба, мотив, завдання, спосіб дії; *Щедровицьким Г.П.* – мета, завдання, вихідний матеріал, засоби, процедура, продукт; *Конопкіним О.О.* – мета, модель умов, програма, критерій успіху, інформація про результати, рішення про корекцію; *В.Д. Шариковим* – мотив, мета, програма, інформаційна основа, прийняття рішення, професійно важливі якості; *Г.В. Суходольським* – потреба, спрямованість, мотив, мета, результат, оцінка; *В.Є. Мільманом* – потреба, мотив, об'єкт, мета, умови середовища, склад, контроль, оцінка, продукт; *Б.Ф. Ломовим* – мотив, мета, планування діяльності, переробка поточної інформації, оперативний образ (концептуальна модель), ухвалення рішення, дії, перевірка результатів і корекція дій; *П.А. Гончаруком* – мотив – діяльність (без мотиву діяльності не буває); ціль – дія (людська діяльність не існує інакше, як у формі дій); завдання – операція (завдання – це локальна ціль, способи, якими вона здійснюється, є операції); операція – функціонально-фізіологічна система (у процесі оволодіння людиною діями, засобами, операціями формуються специфічні функціональні системи – мозкові структурні новоутворення, в яких закріплені зовнішні (рухові) й внутрішні (розумові) операції).

Отже, "діяльність" як наукова категорія в філософії і психології недостатньо з'ясована. У контексті аналізу визначень поняття "діяльність" доречно згадати висловлювання психолога *В.Н. Пушкіна*, автора ситуаційного управління, про те, що важко знайти інше поняття, яке би більше використовувалося в спеціальній літературі, проте, незважаючи на це, діяльність так і не знайшла свого розкриття ні в одній з психологічних праць [11]. Наукові погляди *Г.П. Щедровицького* з цього приводу є такими: "... діяльність є об'єктом абсолютно особливого категоріального типу, об'єктом, до якого не можна застосувати ні логіку "речі-властивості", ні логіку "процесу". В якийсь момент людство опинилося у стані, який описаний Ст. Лемом в "Солярисі": воно не тільки не знало, що таке діяльність, але й

не знало, якими засобами про це можна дізнатися".

Діяльність людини – це складний і своєрідний процес, який не зводиться до простого задоволення потреб, а переважно визначається цілями й вимогами суспільства.

Серед розмаїття видів професійної діяльності особливе місце посідає *управлінська діяльність*, яка присутня як компонент у будь-якій діяльності й містить всі структурні і функціональні елементи, характерні для будь-якої діяльності; а саме: 1) аналіз і виділення заданих характеристик очікуваного продукту (мета діяльності); 2) аналіз предмета діяльності, виділення його вихідних характеристик та оцінювання можливості отримання потрібного продукту, виділення проміжних характеристик; 3) аналіз засобів праці, технологічних особливостей оброблення предмета праці з метою одержання її продукту; 4) аналіз складу, послідовності та способів виконання дій; 5) контроль і корекція дії в процесі її виконання; 6) оцінювання кінцевого продукту як досягнутої мети [10].

Діяльність як об'єктивна реальність є об'єктом управління. Отож, на нашу думку, важливим для розуміння сутності поняття "управлінська діяльність" є розкриття квінтесенції поняття "управління" й, бажано, в різних аспектах.

Кожне визначення поняття "управління" в філософії, психології, економіці відображає його наукове осмислення та сутність, певним чином, дає його специфіку. Проте дати чітке його визначення непросто: "... управління – це умовне поняття, яке потребує уточнень у більшості випадків його використання" [8]. Цю думку також підтримує *А. Атаєв*, який пропонує розуміти це поняття в таких аспектах, як: функцію; процес; абстрактне поняття; конкретна організація, залежно від застосування у конкретній сфері [2].

Так, у філософському трактуванні поняття "управління" – це функція організованих систем (біологічних, технічних, соціальних), яка забезпечує збереження їх структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію її програми та мети [14].

Поняття "управління" у психологічному смислі – це:

– спрямований вплив на якийсь об'єкт з метою активізування його динаміки, змінювання стану чи надання нової якості [8];

– спрямований вплив на систему чи окремі процеси, які в ній відбуваються, з метою зміни її стану чи надання нових властивостей і якостей [13];

– свідомий і цілеспрямований процес впливу на свідомість і поведінку індивіда, членів групи та організації для підвищення організованості й забезпечення ефективності їхньої спільної діяльності [9].

Управління як соціальне явище і як сфера людської практики зародилося разом з цивілізацією, складно і тривало розвивалося в процесі її еволюції. Підтвердженням зазначеного є те, що теорія управління як самостійна наукова дисципліна оформилася лише на початку ХХ ст.

Науковці в галузі менеджменту виділяють основні етапи розвитку теорії управління:

– *школа наукового управління* (1885–1920 рр.) – її представники Ф. Тейлор, Ф. Гілберт, Л. Гілберт, Г. Гант, Г. Емерсон наочно і впевнено, на підставі висновку про необхідність відокремлення управлінських функцій від фактичного виконання роботи, довели, що управління – це особлива спеціальність, а наука про нього – це самостійна дисципліна;

– *адміністративна ("класична") школа в управлінні* (1920–1950) – її основоположник А. Файоль, послідовники – Л. Урвік, Д. Мук, Е. Реймс, О. Шелдон, Л. Аллен. Основними досягненнями цього етапу є: 1) розвиток принципів управління; 2) опис функцій управління; 3) систематизований підхід до управління всією організацією;

– *школа "людських відносин"* (1930–1950) – її представники: американський соціолог Ельтон Мейо (доктрина "людських відносин") та американський педагог, консультант і соціолог Мері Паркер Фоллет, яка з 1924 року займалася теорією наукового менеджменту, довели, що поруч з економічними та організаційними стимулами психологічні чинники (особистісні стосунки, мотивація, потреби, ставлення до працівників, врахування їх цілей і намірів) також сприяють ефективності управління;

– *школа поведінкових наук* (з 1950 р. – донині) – її представники: Р. Лайкерт,

Д. Мак Грегор, К. Аржирис, А. Маслоу, Ф. Херцберг, Р. Блей, Д. Моутон, Ф. Фидлер обґрунтували, що не тільки міжособистісні стосунки, але й мотивація, характер влади і авторитету, особливості лідерства, підтримування комунікацій, суб'єктивне сприйняття людиною своєї праці й місця в організації є потужними чинниками ефективного управління;

– *школа "кількісних методів в управлінні"* (з 1950 р. – донині) – основні досягнення:

1) поглиблене розуміння складних управлінських проблем завдяки розробці і застосуванню моделей;

2) розвиток кількісних методів на допомогу керівникам, які приймають рішення в складних ситуаціях [7].

Для більш ґрунтовного розуміння змісту управлінської діяльності необхідно проаналізувати основні підходи до його дослідження. Нині існує низка окремих підходів до розкриття змісту управлінської діяльності, проте його цілісна й узагальнююча характеристика відсутня. Проаналізуємо окремі із них.

"Мікроаналіз управлінської діяльності": як мікрокомпоненти управлінської діяльності аналізуються, по-перше, "дрібні справи" (різноманітні дії керівника, які повторюються), по-друге, робочий час керівника. Такий підхід дозволяє, звичайно, описати лише зовнішній бік управлінської діяльності, проте деякі важливі особливості змісту й організації управлінської діяльності узагальнені. Зокрема: насиченість дуже великою кількістю дій, переважно короткочасними; часті, систематичні втручання ззовні; дуже велика кількість контактів; явне переважання вербальних комунікацій; фрагментарність, уривчастість і незакінченість багатьох контактів; швидкий темп перемикання від одних "дрібних справ" до інших; часте суміщення у часі двох чи навіть більше дій; систематичне переривання вже розпочатих справ іншими причинами й справами, які екстрено виникають.

Сутність *емпіричного аналізу* управлінської діяльності полягає у виділенні й опису більш крупних змістовних "блоків", насичених специфічно управлінським смислом ком-

понентів діяльності. Цей підхід також має два різновиди:

1) аналіз основних видів змісту діяльності: "паперова" праця, телефонні переговори, зустрічі, особисті контакти, оперативно-організаційні завдання;

2) ситуаційний аналіз, в якому за "одиночку" аналізу управлінської діяльності взято принципово нове специфічне й узагальнене утворення – управлінську ситуацію, яка має чималі можливості для опису реальної складності й специфічності управлінської діяльності і не спрощує цей аналіз.

Діяльнісно-психологічний аналіз передбачає аналіз управлінської діяльності, перш за все, на рівні дій та їх організації. Проте цей підхід є більш ефективним щодо аналізу простих видів діяльності "суб'єкт-об'єктного" типу й менш адекватним до складних "суб'єкт-суб'єктних" видів діяльності, до яких належить управлінська діяльність, тому його використання доцільне в поєднанні з іншими підходами.

Рольовий підхід базується на тому, що управлінська діяльність здійснюється у процесі міжособистісної взаємодії суб'єктів управління, які виконують певні управлінські ролі – узгоджена реалізація цих ролей і є змістом процесу управлінської діяльності. Г. Мінцберг групує управлінські ролі в три основні категорії: міжособистісні ролі (головний керівник, лідер, сполучна ланка); інформаційні ролі (приймач інформації, розповсюджувач інформації, представник); ролі, пов'язані з прийняттям рішень (підприємець, розподільувач ресурсів, ведучий переговори, той, що усуває порушення).

В основі *дименсійного підходу* закладено специфічні функціональні одиниці – "вимірювачі менеджерської поведінки" ("дименсії"): увага до дисципліни, сприяння праці, розв'язання проблем, постановка цілей, рольове з'ясування, акцентування ефективності, планування, координація, делегування автономії, підготовка, заохочення, уважність, участь у прийнятті рішення, заохочування, можливість варіювання винагородами, сприяння спілкуванню, представництво, розповсюдження інформації, управління конфліктами.

Базовим поняттям *нормативного підходу* є нормативно схвалений спосіб діяльності, який конкретизується нормативно розпорядничими, інституціонально закріпленими і юридично оформленими вимогами до цілей, завдань і прерогатив управлінської діяльності керівника (основними посадовими обов'язками). Сутність аналізу тут полягає у встановленні розходження нормативного й індивідуального способів діяльності керівника.

Функціональний аналіз управлінської діяльності домінує серед інших підходів, і його сутність полягає в розкритті головних функцій управління. Функції – основна категорія управління, оскільки в них об'єднуються принципи, методи і зміст управлінської діяльності. "Функція управління – це узгоджена система якісно подібних завдань, які спрямовані на забезпечення будь-якого важливого аспекту управлінської діяльності" [7]. Таким чином, аналіз цієї діяльності проводиться переважно на основі визначення головних функцій управління, що є найбільш адекватним способом розкриття її змісту.

Виокремлення змісту управлінської діяльності керівників у системі професійно-технічної освіти має базуватися, вважаємо, на системі основних їх управлінських функцій, незважаючи на те, що "...цілісна і узагальнена система функцій керівника відсутня, а її створення пов'язане з низкою принципових труднощів" [7].

Вони, на думку А.В. Карпова, зумовлені такими причинами: по-перше, дуже великою кількістю і надзвичайною різноманітністю управлінських функцій; по-друге, невизначеністю чіткого їх переліку; по-третє, різним ступенем їх узагальнення; по-четверте, всі функції тісно взаємопов'язані і ніби "взаємопроникають" одна в одну, а тому їх важко чітко розмежувати; по-п'яте, в діяльності керівника об'єктивно існують і базові ("первинні") функції, і функції, похідні від них ("вторинні"); по-шосте, функції відмінні за їх загальною спрямованістю, що пов'язано з наявністю в будь-якій організаційній системі якісно різних компонентів – фахівців і технологій; по-сьоме, склад і ступінь вираження функцій залежать від змісту конкретної діяльності і, особливо, від ієрархічного положення керівника.

Таким чином, управлінська діяльність керівників у системі професійно-технічної освіти за своїм змістом являє собою реалізацію інваріантної системи управлінських функцій керівника, яка складає сутність і специфіку цієї діяльності, незалежно від її конкретних різновидів.

На нашу думку, *управлінська діяльність керівників у системі професійно-технічної освіти – це організована, планомірна і системна діяльність у соціально-економічній системі, пов'язана з цілеспрямованою реалізацією специфічних управлінських функцій (проекування, моделювання, планування, організація, регулювання, координація, мотивування, контролювання, оцінювання) на основі пізнання, усвідомлення і використання об'єктивних законів і закономірностей конкретної організації (установи, навчального закладу) в інтересах забезпечення її оптимального функціонування та постійного підвищення ефективності.*

Сучасний етап розвитку теорії управління характеризується гнучкістю стратегії і тактики управління та їх адаптацією до постійних змін зовнішнього середовища, комунікацією, організаційною культурою, діловою етикою, перспективами організації тощо.

Отже, управлінська діяльність керівників у системі професійно-технічної освіти має бути одним з основних факторів забезпечення випереджувального розвитку цієї системи, спрямованої на максимальне задоволення освітніх потреб особистості, вітчизняної економіки у кваліфікованих робітниках.

Сьогодні, на етапі розбудови незалежної держави України, з урахуванням складних політичних і соціально-економічних перетворень, що відбуваються в країні, існує об'єктивна необхідність дослідження вітчизняними науковцями сучасності проблем управління професійно-технічною освітою в різних аспектах, зокрема, на основі врахування теоретико-методологічних засад децентралізованого управління.

Література

1. Андрущенко В.П. Сучасна соціальна філософія : курс лекцій / Андрущенко В.П., Михальченко М.І. – 2-е вид., випр. і доп. – К. : Генеза, 1996. – 368 с.
2. Атаев А. Управленческая деятельность: практика и резервы организации / А. Атаев. – М.: Экономика, 1978. – 252 с.
3. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зінченко. – СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2005. – 672 с.
4. Васянович Г.П. Вступ до філософії : навч. посіб. / Г.П. Васянович. – Львів : Норма, 2001. – 216 с.
5. Горак Г.І. Філософія : курс лекцій / Г.І. Горак. – К.: Відбір, 1998. – 272 с.
6. Загальна психологія : підруч. для студ. вищ. навч. закладів / С.Д. Максименко, В.О. Зайчук, В.В. Клименко, В.О. Солов'єнко; за заг. ред. акад. С.Д. Максименка. – К. : Форум, 2000. – 543 с.
7. Карпов А.В. Психология менеджмента : учеб. пособ. / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 2000. – 584 с.
8. Москвичев С.Г. Мотивация, деятельность и управление : монография / С.Г. Москвичев – Киев–Сан-Франциско, 2003. – 492 с.
9. Психологичний словник / за ред. В.І. Войтка. – К. : Вища шк., 1982. – 216 с.
10. Психологія : підруч. / Ю.Л. Трофимов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук та ін.; за ред. Ю.Л. Трофимова. – 3-тє вид., стереотип. – К. : Либідь, 2001. – 560 с.
11. Пушкин В.Н. Деятельность как объект психологии / В.Н. Пушкин // Проблемы деятельности в советской психологии : тезисы докл. к V съезду Об-ва психологов СССР. – М., 1977. – С. 52–59.
12. Суходольский Г.В. Основы психологической теории деятельности / Г.В. Суходольский. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1988. – 167 с.
13. Урбанович А.А. Психология управления : учеб. пособ. / А.А. Урбанович. – Мн. : Харвест, 2001. – 640 с.
14. Философский словарь / под ред. И.Т. Фролова. – 4-е изд. – М. : Политиздат, 1981. – 445 с.
15. Щедровицкий Г.П. Избранные труды / Г.П. Щедровицкий. – М. : Шк. Культ. Полит., 1995. – 800 с.
16. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности / Э.Г. Юдин. – М. : Наука, 1978. – 392 с.

В. Свистун

Общенаучные принципы управленческой деятельности руководителей в системе профессионально-технического образования

Проанализирована суть понятий "деятельность", "управление", основные подходы исследования содержания управленческой деятельности, сделано уточнение понятия "управленческая деятельность руководителей в системе профессионально-технического образования".

Ключевые слова: *деятельность, управление, управленческая деятельность руководителей в системе профессионально-технического образования.*

V. Svystun

General scientific principles of management activity of heads in vocational education system

The essence of concepts "activity" and "management", the main principles of the research of management activity content are analyzed. The concept "management activity of heads in the system of vocational education" is specified.

Key words: *Activity, management, management activity of heads in the system of vocational education.*



ДИДАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ CASE-STUDY ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ

О. Слатвінська,

*кандидат біологічних наук, старший науковий співробітник
лабораторії професійної освіти і навчання Інституту
професійно-технічної освіти НАПН України*

Характерною особливістю методу case-study є створення проблемної ситуації з реального життя. Використання методу case-study при викладанні низки предметів учням ПТНЗ сільгоспрофілю дозволить посилити пізнавальний інтерес до навчання, сприятиме розвитку дослідницьких, комунікативних і творчих навичок майбутніх аграріїв.

Ключові слова: навчально-виховний процес, метод case-study, ПТНЗ, ПТО.

У Національній доктрині розвитку освіти України в ХХІ столітті зазначається, що освіта "є засобом відтворення й нарощування інтелектуального, духовного потенціалу народу, дієвим чинником модернізації суспільства, зміцнення авторитету держави на міжнародній арені" [13]. Належне виконання цих завдань можливе за умови модернізації самої освіти, ключовими позиціями якої мають стати такі принципи, як відродження національно-культурних традицій українського народу, демократизація та гуманізація всього навчально-виховного процесу, створення передумов для підготовки кваліфікованих робітників нового типу, всебічно освічених, творчих, які вміють швидко адаптуватись у нових економічних умовах. До такого розуміння своєї ролі в наш час готовий не кожен педагогічний працівник, при цьому й сама система підготовки та перепідготовки викладачів потребує вдосконалення. Докорінні зміни в політичній, соціальній та економічній галузях і викликана ними побудова якісно нової системи національної освіти потребує радикального перегляду її мети, принципів, змісту, які могли б сприяти вихованню освіченої, культурної та професійно здібної особистості.

Останнім часом для сучасної освіти характерне застосування технологій, які сприяють:

- індивідуалізації навчання;
- діяльнісній активізації учнів;
- діалоговій взаємодії між викладачем і учнем (педагогіка співробітництва).

Основні пріоритети інтерактивної моделі навчання передбачають: скорочену кількість лекцій, самостійну роботу учнів, модульний контроль за засвоєнням навчальної інформації. Система професійно-технічної освіти (ПТО) в Україні на сучасному етапі знаходиться на перетині питань використання традиційних технологій та інтерактивних методів і прийомів навчання.

До ряду інноваційних методів навчання у професійних навчальних закладах України відноситься "case-study" – проблемно-пошуковий метод навчання, який базується на конкретних прикладах чи ситуаціях підприємницької діяльності [16]. "Кейс" – це інструмент, який дозволяє застосовувати теоретичні знання щодо вирішення практичних завдань, він сприяє розвитку в учнів самостійного мислення, поєднує теорію і практику, вивчає реальні ситуації з бізнес-практики. Цей метод сьогодні завоював передові позиції, вважається одним з найбільш ефективних способів навчання спеціалістів навичкам вирішення

Дидактичні аспекти використання Case-Study технології у професійній підготовці кваліфікованих робітників аграрного профілю

типових проблем і являє собою альтернативу лекціям. У західних школах для розглядання типових ситуацій відводиться 35–40% навчального часу [21]. Лідером по збору і розповсюдженню кейсів є створений в 1973 році за ініціативою 22 вищих навчальних закладів The Case Clearing House of Great Britain and Ireland. З 1991 року він називається European Case Clearing House (ECCN). ECCN є некомерційною організацією, яка пов'язана з організаціями, що надають та використовують кейси, і розташовані в різних країнах світу. На даний час до складу ECCN входить приблизно 340 організацій, серед яких The Harvard Business School Publishing, Інститут розвитку менеджменту (IMB) в Лозанні, в Швейцарії, INSEAD у Фонтблo у Франції, IESE в Барселоні в Іспанії, Лондонська бізнес-школа в Англії, а також Школа менеджменту в Кранфілді. У кожній з цих організацій своя колекція кейсів, право на розповсюдження яких має ECCN. Рядовий студент західної школи за час навчання розбирає до 700 "кейсів". В Україні на даний час написання кейсів знаходиться на стадії розробки, але впровадження у навчальний процес "кейсів" вже давно стало реальною необхідністю.

До ряду інноваційних методів слід віднести: комп'ютерні ігрові моделі, письмові дискусії, комп'ютерне тестування, пілотні кооперативні навчаючі проекти, інтерв'ю та ін. Такі методи сприяють розвитку в учнів самостійного мислення, формуванню власної думки, генеруванню нових аргументів, навчанню аналізу проблеми та прийняттю рішень. Така інноваційна діяльність викладачів має бути орієнтована на професійно-творчий початок в організації навчально-виховного процесу [8; 20], підтримку новітніх технологій, потребу творити і мислити.

Перед системою ПТО сьогодні постає проблема опанування педагогічними працівниками та адміністраторами нової компетентності – можливості працювати у високорозвиненому інформаційному просторі, ефективно використовувати його можливості у навчальній діяльності. Аналіз складових інформаційної компетентності викладачів свідчить про те, що вона не зводиться до знань та вмінь працювати з комп'ютером, а передбачає компетентність в області дидактики та теорії ви-

ховання, за допомогою яких викладач зможе реалізувати розвивальну та виховну функцію навчання. Розуміння компетенції як "готовності" до будь-чого передбачає в нашому випадку високий ступінь мобільності працівника для вирішення окремих завдань. Перехід до компетентнісного підходу в освіті передбачає таку структуру: мета професійної освіти (компетенції, які в сукупності формують компетентність) – форми і методи освіти – зміст освіти – прийоми, засоби, технології навчання. Виникає потреба в забезпеченні науково обґрунтованих педагогічних умов реалізації загальнопедагогічного принципу наступності вивчення агрономічних дисциплін у професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ); в опрацюванні нових технологій навчання, зокрема, використання case-studies у профпідготовці учнів таких закладів аграрного профілю, в яких були б реалізовані сучасні концепції ПТО, і використання яких сприяло б вивченню сільськогосподарських дисциплін.

З методичної точки зору, "кейс" – це спеціально підготовлений навчальний матеріал, що "містить структурований опис ситуацій, запозичених з реальної практики" [2; 4]. "Кейс", на думку І.В. Гладких, є єдиним інформаційним комплексом, що дозволяє зрозуміти ситуацію. У перекладі з англійської, "кейс-стаді" – повчальний випадок, опис ситуації, яка реально існувала. За визначенням Ш.І. Бобохужаєва, З.Ю. Юлдашева, це "сукупність умов та обов'язків, що описують конкретні, реальні обставини на даному етапі", моделювання життєвої ситуації [2]. Як інтерактивний, метод кейс – стаді може застосовуватися при: закріпленні знань та вмінь, що були отримані на попередніх заняттях; розвитку навичок аналізу та критичного мислення; зв'язку теорії та практики. Його використання в навчальному процесі, за І.В. Гладких, дозволяє розвивати в учнів дослідницькі, комунікативні аналітичні навички. Вони передбачають вміння класифікувати, відокремлювати корисну та несуттєву інформацію, аналізувати її. Практичні навички дозволяють використовувати отримані знання на практиці. Творчі навички – можливість прийняття альтернативних, креативних та нестандартних рішень. Комунікативні навички – вміння вести дискусію, використовувати наочний мате-

ріал, мультимедійні засоби, відстоювати власні переконання. Соціальні навички – оцінка поведінки людини, вміння слухати співрозмовника, підтримувати дискусію, аргументувати її. Навички самоаналізу – здатність аналізувати моральні та етичні проблеми спілкування.

Проблемі впровадження нових технологій навчання присвячені праці Б.Г. Ананьєва, С.Я. Батишева, В.С. Безрукової, А.П. Беляєвої, М.М. Берулави, О.К. Бушлі, Ш.І. Ганеліна, Р.С. Гуревича, О.С. Дубинчук, І.А. Зязюна, А.А. Киверялга, В.А. Козакова, Ю.А. Кустова, В.М. Мадзігона, М.І. Махмутова, Н.Г. Ничкало, А.В. Усової, В.Г. Онушкіна, П.І. Підкасистого, О.Ю. Пінаєвої, С.О. Сисоевої, Ю. Сурміна, Л.Д. Хромової, Г.М. Цибульської та інших [16; 19].

Узагальнення результатів вивчення практичного досвіду опрацювання й використання різноманітних технологій навчання під час вивчення сільськогосподарських дисциплін у ПТНЗ переконує в тому, що в більшості з них залишились старі підходи до організації навчального процесу і застосовуються традиційні форми, методи, технології навчання [6; 7]. Тому залишились певні суперечності між теперішнім змістом і якістю профпідготовки в ПТНЗ, насамперед, агрономічного профілю і високими технологічними вимогами до сучасного виробництва; зростанням обсягів, ускладненням рівня знань і зростанням неможливості їхнього ефективного засвоєння учнями за умов застосування традиційних дидактичних методів, засобів і прийомів навчання.

Мета статті полягає саме у висвітленні ідеї використання методу case-studies технології у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ аграрного профілю.

Метод "кейс-стаді", введений на початку ХХ ст., пропонує освіті багато нового. Але і від викладачів вимагає багато – як при оволодінні його робочими прийомами, так і при проведенні навчальних занять. Під час реалізації методу учні дуже швидко приходять до висновку, що для успішної розробки цікавого навчального проекту необхідно багато чого навчитись та здобути ряд спеціальних, більш вузьких знань, вмінь та навичок з тих чи інших предметних галузей.

Сучасний рівень науки і техніки потребує формування і виховання творчо мислячих кваліфікованих робітників. Сьогоднішньому учню недостатньо лише поглинання "готової" інформації. Необхідно навчити його самостійно шукати способи розв'язання проблем, пов'язаних з реальними ситуаціями у житті, з майбутньою діяльністю. Учень є суб'єктом діяльності, дослідником проблем. Викладач, в свою чергу, організує взаємодію з учнями, створює умови для розвитку їх самостійності [3]. Формування професійних навичок майбутніх аграріїв забезпечують викладачі спеціальних дисциплін, які працюють над розвитком творчого робітника, що є не лише носієм певної суми знань, а й здатний вирішувати виробничі завдання на достатньому науково-технічному рівні і з відповідним ступенем ризику. У своїй роботі вчителі спецдисциплін віддають перевагу модульній, проблемній, імітаційній технологіям навчання [11]. Це передбачає послідовні і цілеспрямовані пізнавальні завдання, які учні розв'язують під керівництвом наставника і активно засвоюють нові знання. Використання теоретичних та дослідних завдань саме по собі ще не робить навчання проблемним. Все залежить від того, наскільки учителю вдається надати цим роботам проблемного характеру і поєднати це з іншими методичними підходами. Навчання стає пізнавальною проблемою, якщо воно потребує роздумів над нею, викликає в учнів пізнавальний інтерес, базується на попередньому досвіді.

Впроваджуючи нові технології навчання, викладачі спецдисциплін долають основні етапи процесу постановки і розв'язання проблеми: аналіз ситуації і постановка проблеми; побудова гіпотези; доведення гіпотези.

Процес аналізу проблемної ситуації і постановка проблеми передбачає, насамперед, усвідомлення учнями суперечності, тобто бачення проблеми. Щоб її сформулювати, слід виявити несумісні судження, суперечливі інформації і об'єднати їх запитанням, відповідь на яке прояснить цю суперечність.

На етапі побудови гіпотези процес вирішення поставленої проблеми починається з актуалізації наявних знань і досвіду, використання яких у подібних ситуаціях приводило б до успіху. Неможливість вирішення проблеми

Дидактичні аспекти використання Case-Study технології у професійній підготовці кваліфікованих робітників аграрного профілю

відомими способами спонукає до формулювання припущення, гіпотези про інші способи її вирішення. Побудова гіпотези – кульмінаційний момент вирішення проблеми, це своєрідний стрибок, перехід від того, що є, до того, чого немає.

Для доведення гіпотези формулюється завдання, яке може мати як теоретичне, так і практичне значення і використовуватись на заняттях чотирьох груп проблемно-пошукових методів:

1. Демонстраційне вирішення проблеми викладачем – показовий проблемний виклад, демонстраційний експеримент.

2. Самостійна проблемно-пошукова діяльність учнів – учнівське дослідження, навчальний експеримент вирішення практичних і теоретичних проблем.

3. Колективна проблемно-пошукова діяльність учнів – навчальний диспут, дискусія, колективне дослідження.

4. Спільна проблемно-пошукова діяльність викладача і учнів – дискусія, продуктивний діалог, евристична бесіда, ділова гра.

З метою кращого сприйняття, усвідомлення та засвоєння навчального матеріалу важливим засобом посилення розумової активності учнів є вміла постановка проблеми, створення проблемної ситуації, в якій загострюється суперечність між наявними в учнів знаннями, способами дії та новими завданнями, для розв'язання яких набутого досвіду недостатньо. Шляхи вирішення поставленої проблеми розкриває викладач. Але при цьому ставиться цілий ряд запитань або завдань для учнів, що залучає їх до розв'язання проблеми. Шляхом такої лаконічної бесіди викладача з учнями з'ясовується відповідь на поставлене завдання. Шукаючи розв'язок ситуації методом аналогії, учні виявляють причини порушень. Такий метод вивчення нового матеріалу сприяє активізації розумової діяльності учнів, спонукає до розвитку творчого мислення. Науково обґрунтовані інновації у галузі освіти пов'язані з удосконаленням праці викладача. Тому викладачам спецдисциплін потрібно бути постійно в пошуку, вивчати, досліджувати сучасні інноваційні технології навчання. Викладачі спеціальних дисциплін розробляють кейси на основі діяльності сільгосппідприємств [10]. Для прикладу беруться базові

підприємства, які добре знають всі учні, оскільки проходять на них виробничу практику, використовується історія розвитку підприємства, його структура. Розробка кейсу присвячується конкретній події, яка відбулася на підприємстві (наприклад, банкрутство сільгосппідприємства, вирощування молодняка великої рогатої худоби, дослідження ролі бджіл у підвищенні урожайності сільськогосподарських ентомофільних культур, оновлення посівного обороту з метою розробки раціональної структури посівних площ для вирощування технічних культур). Технологію навчання за кейс-методом організовують за різними методиками. В.Ю. Стрельников її описує так:

- "входження" і розуміння ситуації;
- постановка діагнозу, з'ясування можливих причин появи симптомів;
- визначення стратегічних питань і ключових проблем (виявлення справжньої причини);
- вироблення стратегічних альтернатив (пошук варіантів рішень);
- оцінювання і вибір альтернатив (вибір оптимального рішення);
- захист, обґрунтування рішення [17].

До кожного з цих етапів ставляться відповідні завдання:

- уважно прочитати кейс, ознайомитися із ситуацією;
- виявити проблему; узагальнити і проаналізувати інформацію;
- розвинути гіпотези, уточнити проблему;
- сформулювати альтернативні рішення;
- оцінити альтернативи, скласти перелік переваг і недоліків кожної з альтернатив;
- підтвердити продуктивність рішення, обґрунтувати переваги.

Грамотно розроблений кейс – це інструмент, за допомогою якого в навчальну аудиторію привноситься частина реального життя, реальна ситуація, що виникла в ході педагогічної діяльності, над якою треба самостійно попрацювати й представити обґрунтоване рішення [1; 18]. Кейси, зазвичай, підготовлені в письмовій формі й складені, виходячи з досвіду реальних людей. Вони читаються, вивчаються й обговорюються. Кейс – це описання складної ситуації, яку, для того

щоб зрозуміти, потрібно спочатку розкласти на частини, проаналізувати кожну з них, а потім знову скласти разом, щоб одержати цілісне уявлення про ситуацію. Таким чином, з'являється ще одна важлива категорія методу "case-study" – "аналіз ситуації".

Можна виділити декілька завдань, які повинні бути вирішені при аналізі ситуації: здійснення проблемного структурування, що припускає виділення комплексу проблем ситуації, їхньої типології, характеристик, наслідків, шляхів дозволу; визначення характеристик, структури ситуації, її функцій, взаємодії з навколишнім і внутрішнім середовищем; встановлення причин, які призвели до виникнення цієї ситуації й наслідків її розгортання; діагностика змісту діяльності в ситуації, її моделювання й оптимізація; побудова системи оцінок ситуації, її складових, умов, наслідків, дійових осіб; підготовка передбачень щодо ймовірного, потенційного й бажаного майбутнього; вироблення рекомендацій щодо поведінки дійових осіб у ситуації; розробка програм діяльності в даній ситуації [4]. Завдання роздаються учням заздалегідь, формуються групи по 3–4 особи, які індивідуально обговорюють кейс, виявляють проблему, приймають рішення. На практичному занятті кожна група учнів виступає з власними гіпотезами, в ході дискусії вони оцінюються, зазначаються переваги і недоліки кожної. Викладач виконує роль координатора процесу співтворчості – генерує запитання, фіксує відповіді, підтримує дискусію, спрямовуючи її хід на вирішення поставленої проблеми. Усі варіанти рішень виносяться на загальну дискусію. Тут зіштовхуються різні точки зору на проблему й різні варіанти її вирішення.

Таким чином, повертаючись до визначення методу case-study, можна сказати: це метод, який містить у собі водночас спеціалізований навчальний матеріал, що включає кейс (текстовий опис подій), інструкцію по роботі з даним кейсом, рекомендації з використання кейса та спеціальну технологію використання цього матеріалу в процесі навчання [21].

Особливості методу case-study такі:

- неоднозначність розгортання ситуації й характер варіативності її вирішення вчить тому, що не буває єдино вірної відпові-

ді, яка допомагає виробити кілька можливих відповідей відразу;

- кейси й додатки до них дозволяють використати різноманітні джерела знань;

- колективний характер пізнавальної діяльності припускає різноманітні форми роботи: обмін думками, обговорення, мозкову атаку, роботу в малих групах, дискусію. Колективність є найважливішою передумовою синергетичного ефекту, тобто множення зусиль учасників навчання й пізнавального результату;

- індивідуальна й колективна робота в умовах вільного висловлювання ідей дозволяє говорити про творчий процес пізнання, що у свою чергу забезпечує наявність не тільки логічної моделі пізнання, але й механізмів образного, інсайтного пізнання.

До кейсів висувається ряд вимог. Кейс повинен містити реальну, обґрунтовану інформацію, достатню для того, щоб той, кого навчають, зміг уявити себе в описаній ситуації й ототожнитися з людьми, що беруть участь у ній. За своєю природою кейс тим кращий, чим у більш реальну ситуацію потрапляє той, хто її вивчає [14]. Ситуація повинна бути зрозумілою до найменших дрібниць. Однак за своєю конструкцією вона не повинна являти собою добре сформульовану проблему. Навчання пошуку й формулюванню проблеми є принциповим у застосуванні методу case-study.

Добре написаний кейс повинен являти собою ланцюг послідовних подій зі своєю тимчасовою структурою, які містять у собі провокаційні моменти, що сприяють появі в групі суперечок, обговорень, бажання думати, міркувати, розробляти варіанти рішень. Значимим буде і той факт, що ситуація повинна мати цікавий сюжет, насичений подіями, персонажами, почуттями, емоціями, динамікою, що робить її частиною реального життя. Бажаною є свідомо драматизація ситуації. Однак при цьому кейс повинен містити дозовану інформацію, що дозволила б тому, кого навчають, швидко зануритись у проблему й мати всі необхідні дані для її вирішення. Кількість описуваних подій і фактів повинна бути досить обмеженою. З одного боку, необхідно "заплутати" ситуацію, але з іншого – не повинно бути зайвих даних. Матеріал містить

Дидактичні аспекти використання Case-Study технології у професійній підготовці кваліфікованих робітників аграрного профілю

констатацію подій, але аналіз і висновки складаються на читача. Залежно від мети, переслідуваної автором кейса, якась інформація може бути висунута на передній план, у той час як інша – навмисне замаскована або не використана зовсім [21].

Вважається, що кейс може бути складений на підставі узагальненого досвіду і не обов'язково відбивати реальну діяльність [1]. Скоріше, кейс у кожному разі повинен містити максимально реалістичну картину подій і кілька конкретних фактів. У цьому випадку виклад реальних і вигаданих подій зітре розходження між ними.

Що стосується структури самого кейса, то стиль викладу повинен забезпечити оперативне знайомство з матеріалом. Від специфіки цільової групи залежить обсяг кейсів. Ті, що застосовуються на перших заняттях, повинні бути простими й короткими. Кейс-матеріал, написаний для заключних занять курсу, може бути ускладнений більшою кількістю інформації, частина якої для ускладнення вирішення зазначеної проблеми буде навмисно надлишкова. Або навпаки, з кейса буде прибрана частина важливої інформації, що змусить учасників більш продуктивно мислити, спонукає задуматися над тим, аналіз яких наявних даних дозволить відтворити відсутня ланка інформаційного ланцюга. Додатковий матеріал для кейса наводиться в додатку.

У разі використання методу кейсів, слід враховувати певні вимоги.

Будь-яке навчальне заняття з використанням методу case-study – це особлива технологія, якої обов'язково необхідно дотримуватись. Роботу з методу case-study можна розділити на певні етапи, що мають свої педагогічні цілі, завдання, а також рольові функції учасників.

Підготовчий етап. Під час цього етапу педагог, відповідно до мети і завдань заняття, вибирає потрібний кейс і підбирає літературу, необхідну для підготовки до заняття з використанням методу case-study.

Вступна частина заняття. Цей етап припускає короткий вступ педагога. Якщо учасники раніше не працювали за методом case-study, необхідно познайомити їх із цим методом як з однією з форм активного навчання, коротко озвучити основні етапи їхньої

подальшої роботи, а також позначити способи й критерії оцінки роботи на занятті за даним методом. Варто також звернути увагу на принципи, що лежать в основі методу. На цьому етапі учасникам роздають кейси, з якими вони будуть працювати, подається інструкція по роботі з ними, озвучується чітке формулювання завдання.

Розбір кейса в малій групі складом 3–6 осіб. Перед початком цього етапу педагогу обов'язково необхідно озвучити часові межі, завдання роботи, у якому вигляді повинен бути оформлений результат, звіт про роботу. На цьому етапі можливі обговорення й аналіз висновків, зроблених за матеріалами кейса самостійно.

Основні завдання даного етапу для учасників навчання такі:

1. Визначення основних проблем аналізованої ситуації, рівня виникнення їх і прийняття рішень, мети й шляхів вирішення головної проблеми, обмежень і вимог до вирішення.

2. Підготовка до формулювання власних висновків і висновків перед групою.

Обов'язковими вимогами цього етапу виступають: участь кожного в обговоренні; можливість для кожного висловити свою точку зору й мати уявлення про думки інших; командний характер роботи, що вимагає вміння вислуховувати й ураховувати інші думки.

У цілому, робота відбувається в такий спосіб: обговорення отриманої вступної інформації, яку містить кейс, обмін думками щодо плану роботи над проблемою, дискусія – робота над проблемою (тут активно можуть використовуватися інші активні методи, наприклад, мозковий шторм, мета-план), вироблення рішень проблеми, дискусія для прийняття остаточних рішень, підготовка доповіді. Для подання результатів малим групам рекомендується підготувати на одній сторінці резюме з висновками у вигляді тексту, графіка, таблиці. Роль викладача на цьому етапі зводиться до спостереження й контролювання роботи малих груп для попередження їхнього виходу за рамки теми, завдань і часу.

Дискусія в загальній групі. Вона організовується на основі повідомлень підгруп. Представники кожної з підгруп виступають зі

своїм аналізом кейса, причому, слухачі виступають надалі в ролі опонентів до доповідача. Основне завдання етапу – виявити різні точки зору й тим самим забезпечити об'єктивний аналіз пропонованої ситуації. Цей етап повинен будуватися й проводитися за всіма законами класичної дискусії.

Застосування методу case-study вимагає вміння конструювати кейс. При цьому *процес конструювання* можна розкласти на дві складові: створення кейсу й проведення заняття. Наразі відчувається величезний дефіцит кейсів, які можуть бути використані для підліткової та молодіжної аудиторії. Тому перед педагогом, що бажає використати метод case-study, постає питання самостійної розробки й написання кейсів. Процес конструювання кейса можна описати в такій послідовності його складових:

1. Визначення того розділу курсу, якому буде присвячений кейс. У кожному конкретному випадку педагог – укладач кейса – повинен чітко уявляти, яка роль буде відведена кейсу в системі занять за курсом. Від цього буде залежати місце кейса в загальній програмі й форма ведення конкретних занять.

2. Формування навчальних цілей і завдань кейса – визначення того, які знання й навички повинен "охопити" кейс: чи буде за своїм призначенням майбутній кейс ситуацією – ілюстрацією до лекційного матеріалу, який демонструє яке-небудь теоретичне положення, або він буде містити в собі проблемну ситуацію (в основі закладена якась проблема, для знаходження й аналізу якої учасникам необхідно використати весь спектр отриманих ними раніше теоретичних знань, власного досвіду).

3. Визначення проблематики ситуації. Дуже важливе місце в процесі конструювання кейса займають визначення проблеми, навколо якої буде розвертатися ситуація.

4. Побудова моделі ситуації. Говорячи про цю складову процесу конструювання кейса, необхідно зупинитися на тому, якими за будовою можуть бути кейси.

Так, з позиції аналітичних труднощів можна виділити три групи кейсів: *прості* (у них чітко простежується проблема й варіанти її рішення, які учасникам необхідно виділити, обговорити й запропонувати альтернативу);

складні (припускають наявність у кейсі проблеми, однак способи її вирішення учням необхідно знайти самостійно); *надскладні* (учасникам необхідно самостійно визначити й сформулювати проблему, розробити різні варіанти її рішення учням необхідно самостійно); *надскладні* (учасникам необхідно самостійно визначити й сформулювати проблему, розробити різні варіанти її вирішення, вибрати оптимальний варіант).

5. Пошук інформації для ситуації. При цьому джерела інформації можуть бути найрізноманітніші. Серед основних джерел можна виділити такі, як художня й публіцистична література (вона може підказати гарні ідеї й навіть визначити сюжетну канву кейса), "місцевий матеріал" (його джерелом є практичний досвід конкретного педагога, реальний випадок з життя).

6. Створення опису ситуації – написання тексту кейса.

7. Розробка методичної частини кейса. Вона пояснює його місце в курсі й формулює завдання з аналізу.

Після того, як кейс розроблений, він обов'язково повинен пройти апробацію.

В більшості випадків кейс повинен містити:

- події, імена і посади;
- головних героїв;
- дати і місце, де відбувається дія;
- опис конкретної ділової проблеми;
- інформацію про країну, галузь і продукт;
- інструкцію з викладання, в якій розглядаються зразкові питання по даному кейсу, визначена цільова група, цілі викладання, аналіз проблем і їх концептуальне обґрунтування.

Більшість навчальних ситуацій ґрунтуються на дослідженнях автора "кейса", при цьому використовується реальна інформація про діяльність фірми. Як додаткова або альтернативна інформація можуть бути використані матеріали, опубліковані у пресі (газети, журнали, інші видання, навчальна ситуація може містити відео-, аудіоматеріали, матеріали на електронних носіях або будь-які інші). Нова ситуація є коротким описом існуючої ситуації або серії подій, що мали місце в організації. Події, або з реального життя, або вигадані, разом з діаграмами і таблицями

Дидактичні аспекти використання Case-Study технології у професійній підготовці кваліфікованих робітників аграрного профілю

складають сценарії, які необхідно проаналізувати і прокоментувати, а також визначити проблеми і виробити рішення [4].

У даний момент ситуація така, що більшість викладачів "перехворіли" діловими іграми, частково усвідомивши їх позитивні сторони та недоліки, і тепер перейшли до захоплення методом "case-study". Але виникає ряд проблем: зазвичай, використовуються західні "кейси", оскільки банку вітчизняних ситуацій на даний момент не існує. Такі навчальні ситуації служать "інтерпретацією" західних концепцій, які, у свою чергу, є "зліпком" ділового життя країн з розвинутою ринковою економікою. Україну важко віднести до таких країн. Виходячи з вже описаних причин, виникають труднощі із створенням "кейсів" на матеріалі вітчизняних підприємств. Основне обмеження пов'язане з тим, що вони можуть сприйматися учнями як дещо академічні, оскільки припускають аналіз і обговорення чужої ситуації або проблеми [12]. З цього виходить, що для отримання максимальної користі з методу групової роботи необхідно підбирати матеріал, здатний викликати найбільший інтерес в учнів, і організовувати роботу над ним так, щоб забезпечити їх активну участь [17].

У профтехосвіті основна проблема зараз полягає в тому, що в реальності не існує, за рідкісним виключенням, викладацьких кадрів з таким рівнем кваліфікації і набором таких навичок. Проблема полягає в тому, що викладачі, як правило, є фахівцями з однієї дисципліни, а справжній кейс ґрунтується на реальності, яка може бути правдоподібно описана в міждисциплінарних термінах. До цього необхідно додати, що хороший кейс передбачає знання реальної практики, яку викладачі, зайняті тільки у сфері освіти, не знають. Це веде до того, що викладачі часто запозичують готові кейси і, в кращому разі, лише адаптують їх до своєї педагогічної практики. У цьому випадку вони потрапляють у важку ситуацію, адже вони викладають окрему дисципліну [15]. Тому рішення лежить в двох площинах:

- навчання викладачів конструюванню і адаптації кейсів;
- трансформація навчального процесу в такі форми, які дозволяють повноцінно застосовувати цей метод.

Як для письмового, так і для усного аналізу необхідно:

1. Щоб ефективно проаналізувати ситуацію, корисно скласти модель, на основі якої і побудувати роздум про ситуацію. Зазвичай, учбові ситуації містять декілька взаємозв'язаних проблем і питань, які дозволяють застосувати різні ідеї курсу в процесі аналізу.

2. Аналізуючи ситуацію, треба уникати надто загальних висловів. Бажано робити конкретні пропозиції. Особливо важливо спробувати бути конкретним в пропозиціях і рекомендаціях, що відносяться до майбутніх дій. Тому замість простої констатації слід пояснити, чому потрібно слідувати саме цим рекомендаціям, і як їх необхідно здійснити. Іноді корисно вказати на потенційні пастки і труднощі, пов'язані з рекомендаціями.

3. Переходячи від оцінки ситуації до пропозиції плану дій, слід застосувати критичний підхід. Має бути розроблена певна кількість ідей і розглянуті всі "за" і "проти" для кожної рекомендації. Треба уникати грандіозних рішень і пропонувати лише те, що важливе і здійсненне.

4. Зазвичай, більшість навчальних ситуацій допускає декілька різних тлумачень. Треба бути готовим до невизначеності і неоднозначності. Не зупинятися після виявлення однієї з них, а турбуватися виявленням декілька шуканих.

5. Не існує "єдино вірної" відповіді на запитання, від учня вимагається, щоб його пропозиції були виправданими і щоб він міг їх захистити.

У процесі обговорення ситуації вірогідна критика інших учнів, що захищають іншу точку зору. Не треба лякатися цієї критики, оскільки краще розглядати це обговорення як можливість навчитися тому, що несе за собою критика, і тому, як з нею працювати. І оскільки немає єдино правильного рішення ситуації, то дискусія і критика повинні розвивати здібності викладача та учнів у захисті своєї позиції. Можливе заперечення думок, але це повинно бути зроблене тактовно, і не має виглядати як заперечення точки зору інших.

Результати дослідження

Лабораторією методик професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти Національної Академії Педа-

гогічних Наук України на базі ПТУ №74 створено експериментальний майданчик за темою "Використання кейс-технологій при викладанні у ПТНЗ аграрного профілю", завданням якого є розробка і експериментальна перевірка дидактичних комплексів по використанню кейс-технологій, розробка методичних рекомендацій до використання кейс-технологій, проведення практичних семінарів, тренінгів та індивідуальних консультацій.

При всій очевидності переваг і цінностей цього методу, на шляху у педагогів-новаторів можуть виникнути й проблеми, і труднощі. Одним з недоліків є те, що ПТНЗ, які розташовані на периферії, мають обмежений доступ до загальної та регіональної інформації і мають можливість лише епізодично використовувати методику в навчальному процесі. У результаті проведеного анкетування серед учнів та вчителів і аналітичного дослідження були виявлені такі ситуативні закономірності: застосування case-studies технології у професійній підготовці учнів ПТНЗ аграрного профілю спричинюють до використання свого досвіду на практиці, створюють умови для вирішення будь-яких життєвих проблем, пристосування до будь-яких обставин, використання досвіду інших людей. Більшість учнів переконані, що в опануванні вибраною професією їм допомогли спецдисципліни, де використовувались кейс-технології, і хотіли би, щоб в ПТНЗ застосовувались й інші інноваційні методики навчання.

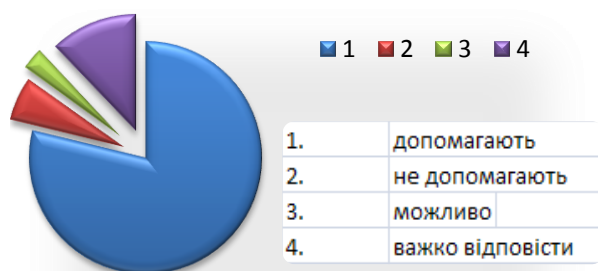


Рис. 1. Вплив кейс-технологій на опанування спецдисциплін учнями ПТНЗ

Результат наших досліджень показав, що у тих групах, де викладачі використовували кейс-технології, успішності учнів ПТНЗ зі

спецдисциплін на достатньому рівні була у 81%, на середньому – у 15%, та низькому – у 2%.

Впровадження в навчальний процесі інноваційних технологій викладання спецдисциплін подобається всім опитаним вчителям. Але на співробітництво з учнями по створенню навчальних кейсів мають неоднозначну думку: менше половини викладачів залучають вихованців до співпраці.

Дії вчителів



Рис. 2. Співробітництво учителів та учнів щодо створення кейс-ситуації

85% викладачів підтвердили, що успішність учнів із спецдисциплін, де використовуються кейс-технології, вища; 4% стверджували, що однакова; 9% викладачам було важко відповісти на це запитання.

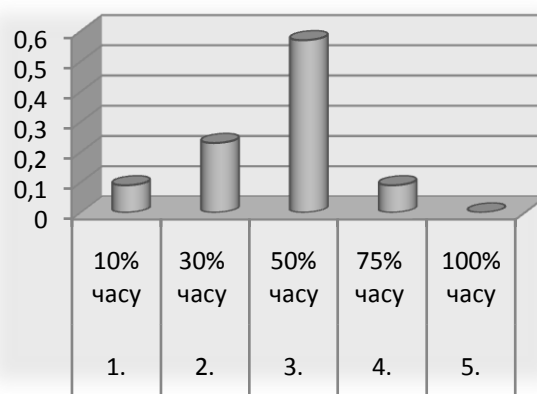


Рис. 3. Додаткова затрата часу вчителями на підготовку уроків, на яких використовуються кейс-технології

Підготовка до уроків, на яких використовуються кейс-технології, забирає набагато більше часу, що фінансово не компенсується.

**Вікові категорії вчителів
ПТНЗ №74**

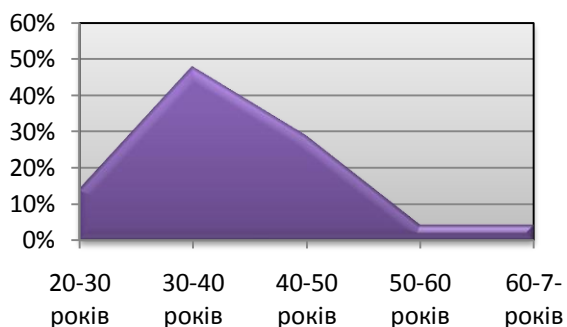


Рис. 4. Вікові категорії вчителів ПТНЗ №74, які використовують кейс-технології

Попри труднощі, для 95% викладачів важливіше моральне задоволення від творчості, 4% вчителів дали негативну відповідь.

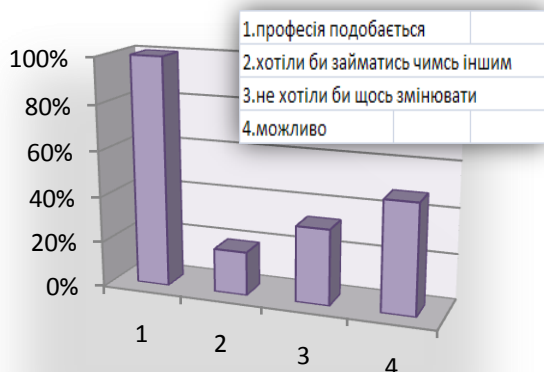


Рис. 5. Задоволення професією вчителями ПТНЗ

95% викладачів підтвердили те, що рівень менталітету, культури, інтелекту учнів впливає на навчання. Те, що розбіжність між формальним і неформальним лідерством в

групах ускладнює педагогічний процес, не дозволяє досягнути методичної мети підтвердили 28% викладачів, варіант можливості був присутній у 42% вчителів, 14% з них дали негативну відповідь, 9% було важко відповісти на це питання.

Висновки. Перевага кейс-методу в порівнянні з традиційними, що застосовуються у навчальному процесі, є незаперечною. Метод, що базується на концепції розвитку розумових здібностей, не виключає можливості використання традиційних методів через те, що і викладач, і учні ПТНЗ мають володіти понятійно-категоріальною системою науки, яка допомагає пов'язати навчання з досвідом реального життя і дає шанс реального застосування знань. Використання цього методу в ПТНЗ аграрного профілю дасть можливість поглибити знання учнів із спецдисциплін, встановити тісний зв'язок між теорією та практикою, сформувати в учнів вміння аналізувати ситуацію, робити висновки, приймати рішення в нетипових і непередбачуваних ситуаціях.

Використання продуктивних педагогічних технологій інтерактивного навчання, зокрема, "кейс-стаді" у навчально-виховному процесі дасть учневі змогу не тільки готуватися до майбутньої професії, але і розвивати в собі почуття гідності сучасного громадянина, який зможе відстояти свою точку зору в будь-якій життєвій ситуації. Запровадження інноваційних технологій навчання забезпечить не просто отримання знань, але і творче відношення до них, сприятиме формуванню і вихованню освіченого, творчого, професійно здібного кваліфікованого сільгоспробітника.

Література

1. Багиев Г.Л., Наумов В.Н. Руководство к практическим занятиям по маркетингу с использованием кейс-метода [Електронний ресурс]. // Энциклопедия маркетинга. – Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru/read/m21>.
2. Бобохуджаев Ш.И., Юлдашев З.Ю. Инновационные методы обучения: особенности кейс-стади метода обучения и пути его практического использования. – Ташкент. – 2006. – 88 с.
3. Голубева М.О., Егорова В.В. Сравнительный анализ проблемного обучения та методу

випадків і ситуацій // Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – № 33. – К.: ВД "КМ Академія", 2004. – С. 7–11.

4. Гордійчук Г.Б. Використання кейс-методу як засіб забезпечення професійної спрямованості викладання загальноосвітніх предметів у ПТНЗ // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід,

проблеми : 3б. наук. пр. – Київ-Вінниця : ДОВ "Вінниця", 2004. – Вип. 4. – С. 209–215.

5. Грязневич В. Инновационная проекция // Эксперт. – 2003. – № 18. – С. 18–20.

6. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології : Навч. посібник. – К. : Академвидав, 2004. – 352 с.

7. Застосування навчальних кейсів у ПТНЗ сільськогосподарського профілю. – Інформаційні матеріали. – К. :2009. – 115 с.

8. Исаев И.Ф. Преподаватель высшей школы США : профессионально-педагогическая подготовка : Монография. – М. : – Белгород : Изд-во БелГУ, 2001. – 144 с.

9. Кошманова Т. "Кейс"-метод в педагогичній освіті США // Шлях освіти. – 2000. – № 1. – С. 22–24.

10. Миронець О.М. Використання кейс-проектів для ПТНЗ сільськогосподарського профілю. Удосконалення управління регіональною системою професійно-технічної освіти в Україні. – Дніпропетровськ : Інформаційно-аналітичний збірник за підсумками обласного ярмарку педагогічної та учнівської творчості професійно-технічних навчальних закладів, 2008. – С. 19–23.

11. Михайлова Е.А. Кейс и кейс-метод: общие понятия / Е.А. Михайлова // Маркетинг. – 1999. – №1. – С. 109–117.

12. Михайлова Е. А. Кейс и кейс-метод: процесс написания кейса / Е.А. Михайлова // Маркетинг. – 1999. – №5. – С. 113–120.

13. Національна доктрина розвитку освіти України в ХХІ столітті // Педагогічна газета. – 2001. – Липень. – С. 4.

14. Пометун О., Пироженко Л. Сучасний урок / Інтерактивні технології навчання. – К. : А.С.К., 2004. – 32 с.

15. Сбруева А. Болонський процес : пошуки шляхів підвищення конкурентоспроможності європейської вищої освіти // Шлях освіти. – 2002. – №1. – С. 18–21.

16. Ситуационный анализ, или Анатомия Кейс-метода / Под ред. Ю.П. Сурмина. – К. : Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с.

17. Стрельников В.Ю. Педагогічні основи забезпечення особистісного і професійного розвитку студентів засобами інноваційних технологій навчання. – Книга 2. – Полтава, 2002. – С. 145, 91.

18. Фицула М.М. Педагогіка. Посібник. – К. : Видавничий центр "Академія", 2000. – С. 151.

19. Шеремета П.М., Каніщенко Л.Г. Кейс-метод: з досвіду викладання в українській бізнес-школі / За ред. О.І. Сидоренка. – К. : Центр інновацій та розвитку, 1999. – 80 с.

20. Ягупов В.В. Педагогіка : Навч. посібник. – К. : Либідь, 2002. – 560 с.

21. Davis P. Why Consumer Co-operatives Need Value Based Management / A British case-study incorporating the findings of the University of Leicester Study on behalf of the British Society for Co-operative Studies entitled. The Management Centre University of Leicester, UK, 2001. – 50 p.

Е. Слатвинская

Дидактические аспекты применения case-study технологии в профессиональной подготовке квалифицированных рабочих аграрного профиля

Характерной особенностью метода case-study является создание проблемной ситуации из реальной жизни. Использование метода case-study в процессе преподавания ряда предметов ученикам ПТУЗ сельхозпрофиля позволит усилить познавательный интерес к учебе, будет способствовать развитию исследовательских, коммуникативных и творческих навыков будущих аграриев.

Ключевые слова: учебно-воспитательный процесс, метод case-study, ПТО, ПТУ.

О. Slatvinska

Didactic aspects of case-study technology use in training skilled workers of agrarian profile

A unique feature of case-study method is a creation of problem situation from real life. The use of case-study method while teaching a number of subjects to students of agrarian profile vocational schools will enable to intensify cognitive interest to studies, will promote the advance of research, communicative and creative skills of future agrarians.

Key words: educational process, case-study method, agricultural vocational schools.

УДК 377 : 001.8.76



МЕТОДОЛОГІЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

В. Ягунов,

доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

У статті проаналізовано методологію модернізації системи ПТО в Україні, виокремлено основні проблеми професійної педагогіки, які потребують комплексного та системно-методологічного дослідження.

Ключові слова: модернізація, якість освіти, система ПТО.

Однією з вирішальних умов модернізації економічного базису нашої держави залишається її кадрове забезпечення, яке має успішно вирішувати система ПТО України. Але, як показує вітчизняний досвід, вона на сьогоднішній день не повною мірою впорється з цим завданням. Тут, насамперед, має місце фрагментарність системи ПТО, брак інституціональних умов для кооперації з роботодавцями, слабкий зв'язок між ПТНЗ і виробництвом. Отже, система ПТО потребує серйозної реорганізації, яку слід спрямувати на створення гнучкої, орієнтованої на ринок праці, системи професійно-технічної підготовки майбутніх суб'єктів професійної діяльності для виробництва. "Тільки залучення соціальних партнерів до процесу формування та реалізації системних змін, спрямованих на модернізацію професійно-технічної освіти та впровадження нових механізмів її взаємодії зі світом праці дадуть позитивні результати по формуванню професійно-технічної освіти" [4], – наголошував генеральний директор Федерації роботодавців України Василь Надрага, а нині перший заступник Міністра соціальної політики України.

Низка критичних аспектів щодо ПТО України пролунала на засіданні Комітету Верховної Ради України з питань науки та освіти 4.06.2008 р. під час заслуховування інформації про виконання Міністерством

освіти і науки України та Академією педагогічних наук України Закону України "Про професійно-технічну освіту". Особлива увага була зосереджена на науково-методичному забезпеченні ПТО, впровадженні у навчально-виробничий процес сучасних досягнень науки, техніки, сучасних технологій, передового досвіду та інноваційних педагогічних технологій. Зокрема, були виокремлені такі проблеми в системі ПТО:

- концепція розвитку професійно-технічної освіти та Закон України "Про професійно-технічну освіту" потребують термінового наукового обґрунтування, оновлення і нової редакції;

- відсутнє наукове обґрунтування інтегрування системи ПТО в європейський освітній простір в рамках Копенгагенського процесу;

- не опрацьована модель національної системи кваліфікацій;

- не опрацьований процес формування трудових ресурсів держави; зокрема, на ринку праці відчувається дефіцит кваліфікованих працівників;

- немає чіткої взаємодії центральних органів влади, підприємств, організацій і навчальних закладів при формуванні державного замовлення на підготовку відповідних фахівців, що спричиняє тільки зростання кількості безробітних в Україні;

– відсутня концептуальна основа розвитку економічної складової розвитку системи ПТО, сучасної методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих працівників у ПТНЗ;

– відстають обсяги та темпи видання підручників і навчальних посібників для ПТНЗ; наприклад, за останні 10 років із понад 200 професій не видано жодного підручника, а науково-методична література не видається взагалі;

– незадовільний стан модернізації матеріально-технічної бази ПТНЗ (наприклад, за останні 16 років практично не відбувається відновлення основних фондів за рахунок державного бюджету; відповідно, 95–96% устаткування та навчальної техніки застарілі чи взагалі за своїм технічним станом не можуть експлуатуватися) тощо [10].

Наслідком такого стану є те, що, з одного боку, підвищилися вимоги до якості професійної підготовленості молодих фахівців, їх професіоналізму та компетентності, а з іншого боку – система ПТО не в повною міру може забезпечувати конкурентноздатність своїх випускників на ринку праці, оскільки працевлаштувачі не довіряють рівню кваліфікації випускників ПТНЗ. Водночас альтернативи немає, оскільки тільки система ПТО має відіграти вирішальну роль у реалізації державної політики в сфері забезпечення матеріального та духовного виробництва компетентними і кваліфікованими робітничими кадрами. Особливо кадровий голод відчуваємо останні десятиріччя, що пов'язано з суттєвими упущеннями у керівництві системою ПТО.

Тут можна звернутися до позитивного досвіду РФ, керівники якої ці проблеми намагаються вирішити шляхом модернізації системи ПТО. У цілому, можна наголошувати, що за останні 20 років у РФ послідовно проводиться державна політика модернізації системи ПТО, яка на сьогоднішній день пройшла свій початковий етап. Її було спрямовано на відновлення і розвиток шляхом виводу зі стану кризи на рівень сучасних розвинених країн, раціонального сполучення державної та недержавної систем освіти, проведення реформ з переходом до горизонтальних структур управління на базі провідних університетів, забезпечення якості професійної освіти та

професійної підготовки фахівців на основі застосування дистанційних і мультимедійних технологій та засобів навчання, забезпечення безкоштовної середньої професійної освіти. Аналіз цього досвіду дає можливість побачити спільне і відмінне в наших системах ПТО, а певні його аспекти можна використовувати у процесі модернізації вітчизняної системи ПТО, оскільки багато наших проблем у системі ПТО мають спільні корені, загальні риси, характерні тенденції та універсальні шляхи вирішення в силу, історичних об'єктивних обставин.

Насамперед, проблему модернізації вітчизняної системи ПТО слід вирішувати комплексно, оскільки зусиллями самих тільки суб'єктів ПТО її не можна вирішити, в силу різних суб'єктивних і об'єктивних обставин. Як відомо, з одного боку, жодна система не здатна лише своїми зусиллями реформуватися, а з іншого – ця проблема комплексна і потребує комплексного державного вирішення: правового, організаційно-адміністративного, фінансово-економічного, соціально-культурного, кадрового, методологічного, теоретичного та методичного. Як бачимо, тільки кадровий (частково), методологічний, теоретичний і методичний – безпосередньо педагогічні заходи, а правовий, організаційно-адміністративний, фінансово-економічний, соціально-культурний, безпосередньо, та кадровий, частково, є прерогативою суб'єктів державної політики, які педагогіка та суб'єкти ПТО, практично, не можуть вирішити, оскільки для цього у них немає відповідних компетенцій. Як показує досвід, реформування різних систем освіти не можна вирішувати без правового, організаційно-адміністративного, фінансово-економічного, соціально-культурного і кадрового забезпечення та супроводу з боку суб'єктів державного управління. Сьогоднішній стан вітчизняної системи ПТО є яскравим підтвердженням таких критичних висловлювань.

Метою статті є аналіз методологічних проблем модернізації системи ПТО в Україні, виокремлених основних педагогічних проблем, які потребують комплексного та системного дослідження і їх вирішення.

Для комплексного вирішення проблеми модернізації вітчизняної системи ПТО необ-

хідно на методологічному рівні обґрунтувати її методологію, дати часткові відповіді на основні напрями її забезпечення. Але, насамперед, необхідно отримати методологічне підґрунтя самого поняття "модернізація системи ПТО", оскільки навіть аналіз російського досвіду показує, що на сьогодні його немає, хоча є низка докторських і кандидатських дисертацій з цієї проблеми: (О.М. Аг-оол [1], П.В. Кирилов [7], Б.С. Ліпшиц [12], І.О. Панферова [15] та ін.). Зокрема, у монографії П.В. Кирилова в історичному аспекті проаналізований досвід модернізації професійної освіти Росії з 1987 року по 2007 рік [7], але тут відсутній методологічний аспект.

Нами на основі дисертаційного фонду Національної наукової бібліотеки ім. В. Вернадського проаналізовано праці з проблеми модернізації освіти, які написані вітчизняними науковцями. На жаль, в українській педагогічній науці таких дисертаційних досліджень обмаль. Насамперед, це дисертації О.А. Бочарової та С.В. Павлюка, які стосуються модернізаційних процесів в освітніх системах інших країн, докторська дисертація В.Ю. Ковальчук стовно модернізації професійної та світоглядно-методологічної підготовки сучасного вчителя та кандидатська дисертація Б. Адабашева з модернізації змісту професійної підготовки робітників у профтехучилищах будівельного профілю.

Зокрема, в дисертації О.А. Бочарової проаналізовано теоретичні засади модернізації ВНЗ у Франції, основні етапи еволюції системи вищої освіти, також описано структуру ВНЗ, та особливості системи вищої освіти цієї країни [3].

Певний інтерес представляє дисертація С.В. Павлюк, в якій уперше системно-історично та науково-теоретично досліджено особливості створення, розвитку та модернізації народної освіти на східних німецьких землях, соціально-економічні умови і їх законодавчу базу, що є підґрунтям для модернізації системи освіти єдиної Німеччини. Висвітлено теорію й практику трансформації ідеологізованої тоталітарної народної освіти Німецької Демократичної Республіки в європейську та християнсько-демократичну освітню систему сучасної Німеччини, а також сформульовано пропозиції системного викорис-

тання в Україні німецького досвіду з метою розвитку загальної та професійної освіти [14].

У дисертації Б. Адабашева вперше розкрито вплив технічного прогресу у технології будівельних робіт на особливості професійної підготовки майбутніх робітників-будівельників для виконання опоряджувальних робіт [2].

Дисертація В.Ю. Ковальчук стосується модернізаційного аналізу процесу професійної та світоглядно-методологічної підготовки сучасного вчителя на основі вимог до фахівця в сучасному постіндустріальному інформаційному суспільстві, що адекватно реагує на виклики сучасної глобалізації [9].

На основі аналізу дисертаційної бази з досліджуваної проблеми, а також узагальнення та систематизації наявних дисертацій можна зробити низку узагальнюючих висновків.

По-перше, має місце несвідоме осмислення з боку окремих науковців необхідності модернізації всіх рівнів освіти в Україні, оскільки кількість педагогічних дисертацій та їх проблемне поле надзвичайно вузьке і відгасел, практично, не відходить. А ті дисертації, які є модернізаційних процесів не зачіпають, а використовують їх тільки для маскування певних дослідницьких дій чи надання своїй дисертації актуальності та своєчасності.

По-друге, немає системного педагогічного бачення модернізаційних процесів на різних рівнях освіти, у тому числі й професійно-технічній. Наприклад, дисертація Б. Адабашева, маючи назву "Модернізація змісту професійної підготовки робітників у профтехучилищах будівельного профілю", навіть у своєму змісті немає параграфа, який був би спрямований на розкриття проблем і проблемних ситуацій, пов'язаних з модернізацією змісту професійної підготовки робітників у ПТНЗ будівельного профілю в сучасних умовах України. Відповідно, у науковій новизні також немає такого аспекту [2].

По-третє, прикро, але навіть докторські дисертації не містять методологічного обґрунтування проблеми модернізації освіти в Україні.

По-четверте, аналіз змісту цих дисертацій показує, що вони не пропонують комплексного підходу до модернізації освіти в Україні, а тільки зачіпають окремі педагогічні заходи.

Зрозуміло, таким чином проблему модернізації не вирішити. Наприклад, досвід РФ показує, що тут має бути підтримка найвищих посадових осіб держави [5], прийнята відповідна нормативна база [6], ухвалена відповідна концепція [11]. Хоча, деякі позитивні зрушення у цьому аспекті в Україні також мають. Уряд України на своєму засіданні 27.08.2010 р. прийняв низку рішень, які спрямовані на розвиток професійно-технічної освіти в Україні [16].

Зокрема, були схвалені такі документи:

- Концепція Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 рр., в якій передбачено створення сприятливих умов для якісної підготовки робітничих кадрів у відповідності з пріоритетами державної соціально-економічної політики;

- Порядок працевлаштування випускників ПТНЗ, підготовка яких відбувалася на державне замовлення;

- внесено зміни у постанову "Про порядок надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики";

- схвалено зміни до окремих законів України, які дозволяють вдосконалювати управління ПТО шляхом впровадження багатоканального фінансування ПТНЗ, залучення до підготовки робітничих кадрів місцеві органи виконавчої влади і органів місцевого самоуправління.

Усі ці заходи пропонуються за рахунок:

- модернізації системи забезпечення якості ПТО;

- диверсифікації фінансування ПТО;

- покращення матеріально-технічного забезпечення ПТНЗ;

- підсилення ролі місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоуправління;

- залучення інвестицій суб'єктів господарювання у процес підготовки кваліфікованих кадрів;

- підсилення соціального захисту суб'єктів педагогічного процесу.

Таким чином, аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних науковців, зусиль Уряду України показує, що, з одного боку,

усвідомлення проблеми модернізації системи ПТО в Україні є, а з іншого – проблема її модернізації залишається, на жаль, переважно на рівні гасел, в силу невирішеності, насамперед, фінансування цих заходів.

Отже, нагальними на сьогоднішній день є такі заходи:

- ринкова економіка передбачає наявність сучасної державної освітньої політики, яка передбачає формування нового підходу до професійної освіти як до соціального інституту, який створює сприятливі умови для розвитку особистості у відповідності з її потребами та нахилами. Наприклад, у РФ такий підхід є ключовим для діяльності наукових центрів по розвитку професійної освіти і визначає зміст державної стратегії в області ПТО на початку XXI століття [7];

- слід відмовитися від технократичної парадигми професійної освіти на користь її гуманітаризації та професіоналізації: відійти від формування вузькопрофесійних знань, навичок і вмінь до розвитку в учнів ПТНЗ здатності до навчальної діяльності, до самоосвіти та до кваліфікованої праці на сучасному ринку праці;

- модернізацію ПТО слід сприймати як одну із важливих умов соціально-економічних модернізаційних держперетворень у цілому та її включення в міжнародний економічний простір [8];

- системне реагування системи ПТО на потреби економіки та соціальної сфери суспільства шляхом її диверсифікації та рекурентності (функція, яка викликає самого себе, чи теорія самоорганізації: той, що повертається, те, що дає змогу знайти значення якоїсь величини за допомогою раніше знайдених інших значень тієї самої величини) тощо.

Як бачимо, відсутній методологічний аналіз проблеми модернізації освіти, неформована її поняттєво-категорійна система. Зокрема, у вітчизняних і російських педагогічних словниках відсутній термін "модернізація освіти" як педагогічна категорія, а в "Новому тлумачному словнику української мови" взагалі відсутній термін "модернізація". Тільки в "Словнику іншомовних слів" є коротке тлумачення цього поняття: "Модернізація [франц. modernization – оновлення] – удоско-

налення, зміни, які відповідають вимогам сучасності" [17, с. 649].

На основі вищевикладеного можна зробити конкретні **висновки** для педагогічних досліджень у системі ПТО України.

По-перше, слід визначитися з педагогічним змістом поняття "модернізація освіти" та чітко визначити його проблемне поле. Аналіз провідних проблем системи ПТО показує, що основними серед них є такі: негнучкість її стандартів; відсутність чіткості та конкретності до основних професійних і фахових компетентностей випускників системи ПТО; наявність системного супротиву до кардинальних змін самих суб'єктів системи ПТО, оскільки вона існує сама по собі, а ринок праці – сам по собі; недостатнє фінансування з боку держави системи ПТО. Відповідно, поняття "модернізація ПТО" слід безпосередньо пов'язати з цими проблемами.

По-друге, концептуально визначитися з модернізаційними процесами в освіті, у тому числі й професійно-технічній, тобто, має бути концепція модернізації системи ПТО в Україні як стратегічний напрям, який є ієрархічним, включати як систему загальноосвітньої школи, систему ПТО так і систему вищої професійної освіти. Розставити між ними чіткі акценти, показати динамічність, ієрархічність, перспективність, мобільність і гнучкість, залишаючи широке поле для маневру випускникам ПТО.

По-третє, дати теоретичне обґрунтування цілей, завдань і принципів модернізації ПТО, опрацювати критерії та показники її оцінювання. Для цього слід залучати незацікавлених фахівців.

Основна мета модернізації ПТО має бути пов'язана з головною вимогою до неї: підготувати такого випускника, який здатний самоактуалізуватися на ниві професійної діяльності в ринкових умовах, своєчасно реагувати на зміни ринку праці та бути мобільним у професійному плані. Отже, традиційні професійні фахові знання, навички та вміння для випускників ПТНЗ на сьогодні вкрай недостатні, для них важлива здатність вчитися протягом професійної діяльності, вміння своєчасно реагувати на зміни ринку праці та здатність вдосконалювати свою професійну і

фахову компетентність, а при необхідності – і змінювати свій фах.

Відповідно, по новому формулюються і завдання системи ПТО:

1) формувати такого суб'єкта професійної діяльності, на якого є попит на ринку праці;

2) забезпечити професійну мобільність випускників ПТНЗ шляхом надання їм можливості отримання безперервної професійної освіти, своєчасно реагуючи на зміни ринку праці, економіки, науково-технічного прогресу та вимог роботодавців.

При цьому головними принципами модернізації ПТО мають бути:

– суб'єктна спрямованість, тобто формування суб'єкта професійної діяльності, здатного суб'єктно самоактуалізуватися у складних ринкових умовах;

– професійна спрямованість, тобто чітке визначення переліку посадових компетенцій і підготовка випускника згідно з ними до їх успішного розв'язання;

– фахова спрямованість, тобто суттєва увага має бути звернена на формування фахової компетентності; отже, здійснювати підготовку не взагалі, а до реалізації конкретних посадових компетенцій;

– гуманізм і гуманітаризм, тобто повага до особистості майбутнього фахівця та його фундаментальних прав і свобод.

Безумовно, це не означає відмову від традиційних принципів, які не суперечать вищевикладеним та досить успішно застосовуються нині у системі ПТО.

По-четверте, необхідно опрацювати методичне забезпечення та супровід модернізаційних процесів у системі ПТО. Це одне з найскладніших завдань, оскільки в нашій державі з концепціями та теоретичними обґрунтуваннями, як правило, все гаразд, а проблеми починаються там, де потрібні конкретні методичні заходи. Тут, безумовно, потрібні педагогічні інновації, повага до праці педагога системи ПТО з боку держави, соціальний захист випускника ПТНЗ, а сама система ПТО має бути адекватною сучасним вимогам ринку праці тощо. Найголовніше – ці заходи мають бути підтримані організаційними, фінансовими та матеріальними заходами з боку держави.

По-п'яте, слід визначитися з організаційно-педагогічними заходами в системі ПТО, без яких її модернізувати не можна. Останні десятиріччя в Україні характеризуються появою професійних навчальних закладів підвищеного попиту – ліцеїв, коледжів, вищих професійних училищ тощо. Такий підхід досить влучний, він забезпечує ієрархічність отримання особою професійної освіти. Отже, їх слід привести до вимог української економіки, а не займатися гонитвою за популярністю. Але умовою їх динамічного та стійкого функціонування та розвитку є: створення правових і фінансово-економічних гарантій розвитку всіх закладів системи ПТО, а не тільки обраних; забезпечення широкого інформаційного поля для освітніх інновацій, які мають бути не інноваціями для інновацій, а відповідати як потребам майбутнього фахівця, так і потребам економіки та ринку праці; удосконалення педагогічного менеджменту, оптимальний розподіл управлінських функцій між центральними установами, обласними органами та керівництвом ПТНЗ, тобто децентралізація управління системою ПТО. Водночас не викликає сумніву, що досвід інноваційних ПТНЗ слід підтримувати, оскільки вони демонструють найкращі шляхи, форми, засоби та напрями модернізації професійно-технічних навчальних закладів у сучасних умовах. Особливо хотілося б наголосити на децентралізації управління системою ПТО, яка дає можливість оптимально розподілити компетенції між центральними органами виконавчої влади та обласними органами влади. Тут треба знайти "золоту середину", оскільки перевага на будь-який бік тільки шкодить загальній справі.

По-шосте, для модернізації системи ПТО необхідні комплексні та системні дослідження, у тому числі, в масштабі держави. Ось тут для науковців відкривається широке поле для проведення педагогічних досліджень. Безумовно, координатором і центром таких досліджень має стати Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, який також

повинен уточнити свою організаційно-штатну структуру, виходячи з таких завдань; визначити на перспективу тематику своїх наукових досліджень.

По-сьоме, необхідно з'ясувати кадровий аспект проведення модернізації системи ПТО. Одна з найчутливіших ланок – це кадри, насамперед, наукові кадри високої кваліфікації. Тут знову проблемних питань більше, ніж позитивних відповідей.

По-восьме, дати відповідь: що має бути результатом модернізації, тобто слід відійти від гасел. Безумовно, насамперед має піднятися престиж ПТО в Україні: слід формувати творчого суб'єкта професійної діяльності – випускника системи ПТО, який володіє сучасними виробничими технологіями, професійно мобільний і здатний швидко адаптуватися до ринкових умов професійної діяльності. Головний критерій – це конкурентноздатність випускника ПТНЗ, який професійно і фахово компетентний, суб'єктно та психологічно готовий і здатний працювати в умовах ринкової економіки.

Для цього в системі НАПН України має бути організований педагогічний моніторинг за тими процесами, які відбуваються в системі ПТО. На сьогоднішній день ця проблема практично не усвідомлена суб'єктами управління ПТО, оскільки та інформація, яку вони мають, часто має суб'єктивний і фрагментарний характер. У зв'язку з цим багато проблем, які наявні в системі ПТО, системно та комплексно не усвідомлюються і не сприймаються, а наукові дослідження, як правило, охоплюють не стратегічні напрями розвитку системи ПТО, а друго- і третьорядні проблемні ситуації. Виходячи з цього, необхідно розробити об'єктивні критерії та показники оцінювання діяльності як окремих ПТНЗ, так і підсистем системи ПТО в Україні в цілому.

Отже, ці проблемні ситуації є **перспективними напрямками подальших наукових пошуків** у галузі ПТО в Україні.

Література

1. Аг-оол Е.М. Модернизация школьного физкультурного образования в Республике Тыва на основе учета особенностей физического и мо-

торного развития коренного населения и национально-региональных традиций двигательной активности : диссертация ... доктора пед. наук:

Методологія модернізації професійно-технічної освіти України

13.00.04 / Аг-оол Елена Михайловна. – Малаховка: Московская государственная академия физической культуры, 2009. – 430 с.:

2. Адабашев Б. Модернізація змісту професійної підготовки робітників у профтехучилищах будівельного профілю: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 [Електронний ресурс] / Б. Адабашев; Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. – Вінниця, 2007. – 20 с. – укр. – Назва з титул. екрану.

3. Бочарова О.А. Модернізація вищої школи у сучасній Франції: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.01 [Електронний ресурс] / О.А. Бочарова; Ін-т вищ. освіти АПН України. – К., 2006. – 20 с. – укр. – Назва з титул. екрану.

4. В Украине назрела необходимость системных изменений профессионально-технического образования – Режим доступа до журн.: <http://vkurse.ua/educations/professionalno-tekhnicheskogo-obrazovaniya.html>

5. Выступление Президента Российской Федерации В.В.Путина на заседании Государственного Совета Российской Федерации – Режим доступа до журн.: <http://www.emomi.com/download/sadovnichiy/putin.htm>

6. Закон Российской Федерации "Об образовании" // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. – 1992. – № 30. – С. 1797.

7. Кириллов П.В. Исторический опыт модернизации профессионального образования в России. 1987–2005 гг. – Волгоград: Колледж, 2007. – 320 с.

8. Клячко Татьяна. Модернизация российского образования: проблемы и решения. – Режим доступа до журн.: <http://www.strana-oz.ru/?numid=3&article=169>

9. Ковальчук В.Ю. Модернізація професійної та світоглядно-методологічної підготовки сучасного вчителя: Автореф. дис... д-ра пед. наук: 13.00.04 [Електронний ресурс] / В.Ю. Ковальчук; Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К., 2006. – 35 с. – укр. – Назва з титул. екрану.

10. Комитет ВР Украины по вопросам образования заслушал отчет о выполнении ЗУ "О профессионально-техническом образовании". – Режим доступа до журн.: http://www.osvita.org.ua/news/36954_ru.html

11. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года (одобрена распоряжением правительства Российской Федерации от 29 декабря 2001г. №1756-р.) – Режим доступа до журн.: http://www.umosudexp.ru/of_doc/prikaz/393.htm

12. Липшиц Б.С. Российская система образования: проблемы модернизации в контексте глобализационных вызовов: диссертации на соискание ученой степени кандидата философских наук: 09.00.11 – социальная философия / Б.С. Липшиц. – Краснодар, 2006. – 148 с.

13. Национальная доктрина образования в Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. № 751 // Бюллетень Министерства образования РФ. – 2000. – № 11. – С. 3–13.

14. Павлюк С.В. Модернізація освітньої системи в східних землях Німеччини (1945–2007 рр.): спеціальність 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки: [Електронний ресурс] / С.В. Павлюк; Київ. міськ. пед. ун-т ім. Б.Д.Грінченка. – К., 2009. – 16 с. – укр. – Назва з титул. екрану.

15. Панферова И.А. Модернизация педагогического образования на основе мониторинга знаний студентов вуза: диссертация ... канд. пед. наук: 13.00.01/ И.А. Панферова. – Оренбург, 2005. – 202 с.

16. Правительство на своем заседании 27 августа 2010 года приняло ряд решений, направленных на развитие профессионально-технического образования в Украине. – Режим доступа до журн.: <http://chasnik.pp.ua/node/15572>.

17. Словник іншомовних слів: 23 000 слів та термінологічних словосполучень / Уклад. Л.О. Пустовіт та ін. – К.: Довіра, 2000. – 1018 с. – (Б-ка держ. службовця. Державна мова і діловодство).

В. Ягупов

Методология модернизации профессионально-технического образования Украины
В статье проанализировано методологию модернизации системы ПТО в Украине, выделены основные проблемы профессиональной педагогики, которые требуют комплексного и системно-методологического исследования.

Ключевые слова: модернизация, качество образования, система ПТО.

V. Yahupov

Methodology of modernization of vocational education in Ukraine
The article analyzes methodology of modernization of vocational education in Ukraine. It singles out basic professional pedagogical problems that require comprehensive and systematic-methodological research.

Key words: modernization, quality of education, system of vocational education.

ХРОНІКА НАУКОВОГО ЖИТТЯ

19 липня 2010 року програма з предмета "Основи енергоефективності" пройшла науково-методичну експертизу і Наказом МОН № 947 від 13.10.2010 року внесена до типової структури навчальних планів для підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ.

Підвищенню якості професійної підготовки робітничих й інженерних кадрів для гірничо-рудної промисловості було присвячене розширене засідання Піклувальної ради у місті Кривому Розі (голова Ф.І. Караманець, голова правління Криворізького залізорудного комбінату), яке відбулося **17 вересня 2010 року** на базі Криворізького залізорудного комбінату. Ініціаторами цього заходу виступили: Криворізький міський методичний центр професійно-технічної освіти (Н.В. Зозуля, В.О. Сапіга), Криворізький залізорудний комбінат (Ф.І. Караманець, О.І. Макаров) та Криворізький технічний університет (Ю.Г. Вілкул). У засіданні Піклувальної ради взяли участь директори технікумів та ПТНЗ, що готують майбутніх гірників, завідувачі кафедр КТУ та науковці Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

24 вересня 2010 року в Інституті професійно-технічної освіти АПН України (м. Київ) проводився "круглий стіл" з питань розробки навчальних програм на основі потреб роботодавців.

27 вересня 2010 р. на базі Вищого професійного училища № 1 м. Рівне проводився семінар "Апробація та впровадження державних стандартів ПТО нового покоління з інтегрованих професій напряму "Будівництво".

Програмою семінару передбачено розгляд питань щодо актуальності впровадження підготовки кваліфікованих робітників за інтегрованими професіями будівельної галузі та необхідності розроблення державних стандартів ПТО нового покоління (*Ганна Іванівна Лук'яненко – завідувач лабораторії змісту професійної освіти*); формування змісту професійного навчання кваліфікованих робітників з інтегрованої професії "Опоряджувальник будівельний" (*Юрій Іванович Кравець – науковий співробітник лабораторії змісту професійної освіти і навчання, керівник Центру сучасних професій і технологій навчання*).

Підсумком семінару стало окреслення перспективних заходів щодо подальшої співпраці ВПУ № 1 м. Рівне та лабораторії змісту професійної освіти і навчання Інституту ПТО НАПН України, котрі полягають в організації експериментальної діяльності з апробації та впровадженні в навчальному закладі державних стандартів ПТО нового покоління з інтегрованої професії "Опоряджувальник будівельний" на основі угоди № 19 про науково-методичне співробітництво.

28 вересня 2010 р. на базі Міжрегіонального ВПУ зв'язку м. Львова проводився семінар "Апробація та впровадження державних стандартів ПТО нового покоління з інтегрованих професій напряму телекомунікаційних послуг".

У семінарі взяли участь наукові співробітники лабораторії змісту професійної освіти і навчання: *Ганна Іванівна Лук'яненко – завідувач лабораторії змісту професійної освіти і навчання; Юрій Іванович Кравець – науковий співробітник лабораторії змісту професійної освіти і навчання, керівник Центру сучасних професій і технологій навчання; педагогічні працівники Міжрегіонального ВПУ зв'язку м. Львова.*

Підсумком семінару стало розроблення заявки та програми експериментальної діяльності щодо апробації та впровадження в навчальному закладі державних стандартів ПТО нового покоління з інтегрованих професій напряму телекомунікаційних послуг на основі угоди № 15 про науково-методичне співробітництво.

Протягом трьох днів (**5–7 жовтня**) у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності МНС України за підтримки Секретаріату Президента України, Кабінету Міністрів, Верховної Ради, Міністерства з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, Міністерства освіти і науки та Академії педагогічних наук, Інституту професійно-технічної освіти АПН України з метою обміну науковими ідеями у сфері вдосконалення інформаційно-телекомунікаційних систем проходила III міжнародна науково-практична конференція: "Інформаційно-теле-

комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи".

18 жовтня 2010 року в Інституті професійно-технічної освіти АПН України (м. Київ) проводився "круглий стіл" з питань розвитку лідерства.

Міністерство освіти і науки України, Національна академія педагогічних наук України і компанія "Виставковий світ" провели Другу виставку **"Інноватика в освіті України"**. У межах проведення виставки "Інноватика в освіті" Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України були проведені три заходи: "круглі столи" за темами: "Розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління: проблеми та перспективи" (**28 жовтня 2010 року**, організатори: завідувач лабораторії змісту професійної освіти і навчання, к. п. н. **Г.І. Лук'яненко**, та керівник Центру сучасних професій і технологій навчання **Ю.І. Кравець**), Інтернет-конференція "Здоровим бути модно", організована разом із Прес-клубом інформаційно-творчого агентства "ЮН-ПРЕС" Київського Палацу дітей та юнацтва та Українським центром профілактики і боротьби зі СНІДом МОЗ України (**27 жовтня 2010 року**, організатор – керівник Центру здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу, к. п. н. **М.М. Шимановський**), а також семінар лабораторії "Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО" на тему "Організаційно-інформаційна підтримка інноваційних процесів в освіті" (керівник – **Т.В. Волкова**).

28 жовтня в Інституті ПТО лабораторією професійної орієнтації і виховання проводився всеукраїнський науково-методичний семінар: "Професійна орієнтація молоді: досвід, проблеми, перспективи".

28 жовтня 2010 р. в рамках виставки "Інноватика в освіті України" лабораторією змісту професійної освіти і навчання та Центром сучасних професій і технологій навчання проведено круглий стіл "Розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління: проблеми та перспективи". Розглядалися методологічні засади розроблення ДСПТО нового покоління; формування дидактичних комплексів у ПТО; принципи інтеграції професій.

У роботі "круглого столу" взяли участь: **В.О. Радкевич** – директор Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, **М.М. Веселов** – заступник Міністра освіти і науки АР Крим, **Є.М. Судаков** – начальник відділу змісту освіти ПТО Інституту інноваційних технологій та змісту освіти, **М.А. Гнаповський** – виконавчий директор Федерації роботодавців транспорту України, **А.Д. Сімак** – представник Федерації роботодавців України, директори навчально-методичних служб та ПТНЗ різних регіонів, **Г.І. Лук'яненко** – завідувач лабораторії змісту професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, **Ю.І. Кравець** – науковий співробітник лабораторії змісту професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, керівник Центру сучасних професій і технологій навчання, наукові співробітники лабораторії.

Для розв'язання означених учасниками "круглого столу" проблем запропоновано:

1. Створити робочу групу з аналізу та узагальнення вітчизняного і зарубіжного досвіду розроблення та впровадження Державних стандартів ПТО.

2. Визначити та науково обґрунтувати концептуальні підходи щодо розроблення єдиної методики створення ДСПТО.

3. На основі науково обґрунтованих принципів інтеграції видів трудової діяльності ініціювати впровадження інтегрованих професій в систему ПТО України.

4. Розробити методичні рекомендації щодо створення комплексів навчально-методичного забезпечення підготовки кваліфікованих робітників з інтегрованих професій.

8–9 листопада 2010 р. на базі ДНЗ "Макіївський будівельний центр ПТО ім. Ф.І. Бачуріна" проводився семінар "Апробація та впровадження державних стандартів ПТО нового покоління з інтегрованої професії "Механік технічних систем будівель".

Програмою семінару передбачено розгляд питань щодо створення нових професій галузі житлово-комунального господарства, а також підготовки робітників за цими професіями.

Підсумком семінару стало розроблення проекту кваліфікаційної характеристики професії "Механік технічних систем будівель",

програми та заходів експериментальної діяльності щодо співпраці ДНЗ "Макіївський будівельний центр ПТО ім. Ф.І. Бачуріна" та лабораторії змісту професійної освіти і навчання Інституту ПТО НАПН України з розроблення, апробації й впровадження в навчальному закладі державних стандартів ПТО нового покоління з інтегрованої професії "Механік технічних систем будівель" на основі угоди про науково-методичне співробітництво.

3 грудня 2010 року на базі ДНЗ "Хмельницький центр ПТО торгівлі та харчових технологій" лабораторією змісту професійної освіти і навчання (Г.І. Лук'яненко, С.Г. Кіндзерська) та Центром сучасних професій і технологій навчання (Ю.І. Кравець) Інституту професійно-технічної освіти НАПН України проводився семінар на тему "Впровадження інтегрованих професій у навчально-виховний процес системи ПТНЗ – вимога сучасного ринку праці".

У рамках семінару були розглянуті питання важливості впровадження інтегрованих професій та необхідності розроблення державних стандартів ПТО нового покоління (завідувач лабораторією змісту професійної освіти і навчання Г.І. Лук'яненко), окрім того, організовано та проведено роботу з творчими групами щодо обґрунтування діючих експериментальних державних стандартів з інтегрованих професій "Майстер ресторанного обслуговування" (науковий співробітник лабораторії змісту професійної освіти і навчання С.Г. Кіндзерська) та "Опоряджувальник будівельний" (керівник Центру сучасних професій і технологій навчання, науковий співробітник лабораторії змісту професійної освіти і навчання Ю.І. Кравець).

Підсумком роботи стало окреслення перспективних питань щодо подальшої співпраці ДНЗ "Хмельницький центр ПТО торгівлі та харчових технологій" та лабораторії змісту професійної освіти і навчання Інституту ПТО НАПН України щодо впровадження вище зазначених інтегрованих професій та розроблення державних стандартів ПТО нового покоління, а саме: експериментальна робота внесена в план роботи ДНЗ "Хмельницький центр ПТО торгівлі та харчових технологій", створено робочу групу для проведення експериментальної діяльності.

16 грудня 2010 р. в Інституті професійно-технічної освіти НАПН України відбувся науково-практичний семінар **"Дидактичні засади формування і підтримки інформаційного навчального середовища у системі професійно-технічної освіти"**.

22 грудня 2010 р. на базі *Міжрегіонального вищого професійного училища зв'язку (МВПУ зв'язку) м. Києва* (керівник закладу **В. Петрович**) відбулось засідання **міської методичної секції директорів ПТНЗ м. Києва**, присвячене використанню інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), методичних новацій та педагогічної творчості у процесі якісної підготовки висококваліфікованих робітників.

У 2010 році газетою "Урядовий кур'єр" підведені підсумки конкурсу "Енергозбереження – 2009". За кращу розробку предмета "Основи енергоефективності" для використання в системі ПТО у 2010 році" Інститут здобув друге місце та отримав диплом в номінації "Підтримка".

17 лютого 2011 р. в рамках чотирнадцятої міжнародної виставки навчальних закладів "Сучасна освіта в Україні – 2011" пройшов організований Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України (відповідальний – завідувач лабораторії професійного навчання на виробництві **А.В. Селецький**) спільно з Департаментом професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Інститутом інноваційних технологій і змісту освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Державним науково-дослідним інститутом автоматизованих систем в будівництві **науково-практичний семінар на тему: "Інтеграція науки, професійно-технічної освіти і виробництва"**, на якому розглядалися питання з проблем упровадження інформаційно-комунікаційних технологій у професійно-технічну освіту, застосування засобів системи автоматизованого проектування в підготовці кваліфікованих робітників у закладах професійно-технічної освіти будівельного профілю, інноваційного управління розвитком системи ПТО засобами інформаційно-аналітичної системи ПРОФТЕХ.

Згідно з Всеукраїнським проектом: "Відкрите інформаційно-навчальне середовище системи професійно-технічної освіти" **25**

лютого 2011 року було проведено "круглий стіл" на базі НВП "Метекол" в м. Ніжин. Саме інноваційний потенціал сучасних підходів до формування професійно орієнтованого інформаційного середовища професійно-технічних навчальних закладів, а також ознайомлення з практичними можливостями розробки і виготовлення електронних засобів навчання, технічних тренажерів та забезпечення ними навчально-виробничого процесу ПТНЗ був нещодавно розглянутий учасниками "круглого столу" під назвою "Відкрите інформаційно-навчальне середовище системи професійно-технічної освіти", проведеного з ініціативи Інституту професійно-технічної освіти НАПН України на базі Ніжинського науково-виробничого підприємства "Метекол".

Протягом **січня-лютого 2011 року** Центром сучасних професій і технологій навчання (керівник – Ю.І. Кравець) проведено науково-методичні консультації з представниками 9 навчальних закладів системи ПТО щодо впровадження ДСПТО нового покоління. Зокрема, зацікавленість у впровадженні нових професій виявили такі професійно-технічні навчальні заклади України:

- Хмельницький професійний ліцей електроніки;
- ДНЗ "Хмельницький центр ПТО торгівлі та харчових технологій";
- Хмельницьке ВПУ № 11;
- Кам'янець-Подільське ВПУ автомобільного транспорту та будівництва Хмельницької області;
- Ізюмський професійний ліцей Харківської області;
- ПТУ № 50 м. Карлівка Полтавської області;
- Державний ПТНЗ "Вінницьке Міжрегіональне ВПУ";
- Державний ПТНЗ "Дніпропетровський центр професійно-технічної освіти з поліграфії та інформаційних технологій";
- Державний ПТНЗ "Міжрегіональний центр професійно-технічної освіти інноваційних технологій" м. Суми.

У результаті проведеної роботи підписані та плануються ряд угод про співпрацю щодо проведення експериментальної педагогічної діяльності з впровадження ДСПТО нового покоління.

4 березня 2011 у рамках Другої міжнародної виставки "Сучасні навчальні заклади – 2011" пройшов "круглий стіл" за темою "Профільне навчання (технологічний напрям) учнів старшої школи на базі ПТНЗ: досвід, проблеми та перспективи", організований співробітниками лабораторії методик професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

У процесі роботи виставки (в ході роботи) проведено зустріч директорів Інституту ПТО НАПН України, НВП "Метекол" та УкрНЦРІТ Держагентінформнауки України, підписано Меморандум про співробітництво щодо проведення Всеукраїнського інноваційного проекту: "Відкрите інформаційне навчальне середовище системи професійно-технічної освіти".

9 березня 2011 р. спільно з Хмельницьким професійним ліцеєм електроніки проводилась скайп-нарада з питань проблем підготовки кваліфікованих робітників (первинна професійна підготовка, професійно-технічне навчання) за професією: 7241.1 "Майстер з діагностики та налагодження електронного устаткування автомобільних засобів" (завідувач лабораторією змісту професійної освіти і навчання Г.І. Лук'яненко та керівник Центру сучасних професій і технологій навчання, науковий співробітник лабораторії змісту професійної освіти і навчання Ю.І. Кравець, директор Хмельницького професійного ліцею електроніки – А.І. Росквас, заступник директора з НВР Хмельницького професійного ліцею електроніки – А.П. Дрозіч).

З'ясовано, що для впровадження освітньої діяльності з цієї професії в ліцеї створено відповідну навчально-матеріальну базу, а саме: навчальні кабінети, навчальні майстерні, електролабораторію, які в повному обсязі забезпечені навчальним обладнанням, промисловим устаткуванням, інструментами, матеріалами та засобами індивідуального захисту, які необхідні для виконання навчальних планів і програм.

Укладено угоду про співпрацю між Хмельницьким професійним ліцеєм електроніки та Інститутом професійної освіти Національної академії наук України щодо розроблення та впровадження Державних стандартів ПТО за інтегрованими професіями.

НОВІ КНИГИ

Аніщенко В.М., Вайнтрауб М.А., Закатнов Д.О., Коряк С.Ф., Майборода Л.А., Михайличенко А.М., Паржницький В.В., Савченко І.М., Царик О.В., Щербак Л.В., Макаров В.А., Юденкова О.П.

ПРОГНОСТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОЕКТУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Метод. посіб. / За ред. Д.О. Закатнова. – Дніпропетровськ: Друкарня Дніпропетровського центру професійно-технічної освіти з поліграфії та інформаційних технологій, 2010. – 202 с. – Мова укр. – Формат 60х84/16.



У методичному посібнику висвітлено як загальні підходи до модернізації системи ПТО, так і конкретні рекомендації щодо підвищення якості навчально-виробничого і виховного процесу у ПТНЗ. В ньому розглянуто загальні проблеми функціонування сучасного професійно-технічного навчального закладу та окреслено деякі шляхи їх вирішення, висвітлено напрями підвищення ефективності навчально-виробничого та виховного процесу у професійно-технічному навчальному закладі. У посібнику, зокрема, розкрито організаційно-педагогічні умови інтенсифікації навчально-виробничого процесу в ПТНЗ, сутність особистісно-орієнтованого підходу та основні шляхи його реалізації у виховному процесі ПТНЗ, особливості підготовки учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору та реалізації професійної кар'єри. Посібник містить конкретні рекомендації щодо впровадження інформаційних технологій до процесу підготовки кваліфікованих робітників, зокрема, алгоритм розробки комп'ютерних навчальних систем, та управління професійно-технічною освітою.

Посібник призначений для педагогічних працівників ПТНЗ, викладачів та студентів ВНЗ, слухачів інститутів післядипломної педагогічної освіти.

ПЕДАГОГ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ

Метод. посіб. (за матеріалами Другого Всеукраїнського науково-методичного семінару "Інноваційні методики у професійній підготовці кваліфікованих робітників") / За заг. ред. Л.О. Стременко. Наук. ред. Л.В. Нестерової. – К. : ПТО НАПН України, 2010. – Вип. 2. – 214 с. – Мова укр. – Формат 60х90/16.

У другому випуску методичного посібника висвітлено питання науково-методичного забезпечення професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, авторські методики, інформаційне забезпечення та напрями організації профільного навчання старшокласників на базі сучасних ПТНЗ України.

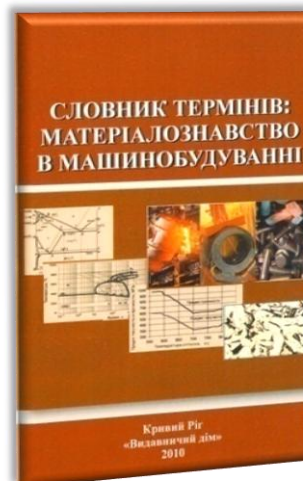


Сушенцева Л.Л., Приходько Є.В., Рогачова Л.М.

МАТЕРІАЛОЗНАВСТВО В МАШИНОБУДУВАННІ

Словник термінів / За ред. Л.Л. Сушенцевої. – Кривий Ріг: Видавничий дім, 2010. – 72 с. – Мова укр. – Формат 60x84/16.

Пропонований словник уміщує тлумачення 929 термінів з металознавства, неметалевих матеріалів і термічної обробки, які є найбільш вживаними в матеріалознавстві машинобудівельної галузі. Словник призначений для учнів професійно-технічних навчальних закладів та може використовуватись студентами ВНЗ, а також викладачами, інженерно-технічними працівниками, науковцями та ін.



Калошин В.Ф.

КАК СТАТЬ СЧАСТЛИВЫМ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Х. : Изд. группа "Основа", 2010. – 400 с. – (Серия "Популярная психология"). – Формат 84 108/32.

В книге в популярной форме раскрыта сущность и психологические механизмы счастья как этической категории. Автор предлагает читателю способы стать счастливым, уверенным в себе, успешным в жизни. Читатель имеет возможность познакомиться с мнениями мудрых людей относительно формирования умения быть счастливым. На страницах книги вы обязательно найдете свой собственный рецепт счастья.

Для старшеклассников, педагогов, широкого круга читателей.

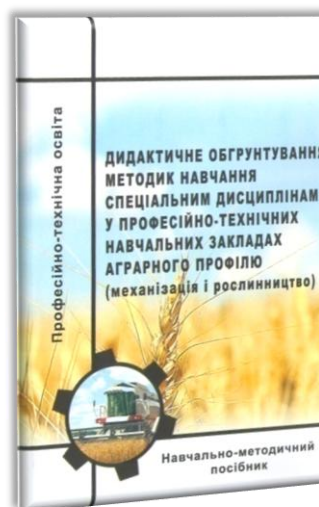


Лузан П.Г., Манько В.М., Нестерова Л.В., Єжова О.О.

ДИДАКТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДИК НАВЧАННЯ СПЕЦІАЛЬНИМ ДИСЦИПЛІНАМ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАКЛАДАХ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ (МЕХАНІЗАЦІЯ І РОСЛИННИЦТВО)

Посібник для викладачів спеціальних дисциплін і майстрів виробничого навчання / За ред. Л.В. Нестерової. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – 156 с. – Мова укр. – Формат 60x84/16.

У рукописі висвітлено соціальні детермінанти інноваційних підходів до професійної підготовки кваліфікованих робітників



аграрного профілю. Авторський колектив обґрунтовує дидактичну сутність та методичні особливості організації продуктивного навчання учнів професійно-технічних навчальних закладів аграрного профілю (механізація і рослинництво) під час вивчення спеціальних дисциплін: "Сільськогосподарські машини" та "Плодоовочівництво". Викладено методику проведення занять з використанням виробничих ситуацій, запропоновано кейси для організації самостійної роботи учнів.

Рекомендовано викладачам, майстрам виробничого навчання, учням професійно-технічних навчальних закладів, аспірантам, слухачам факультетів підвищення кваліфікації.

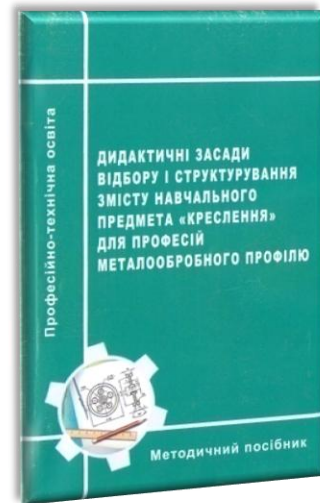
Сидоренко В.К., Голяд І.С., Кулик Є.В., Сушенцев О.Є.,
Андріяшин В.І., Буринський В.М., Товстенко М.В., Тверезовська Н.Т., Топчієва Н.Д.

ДИДАКТИЧНІ ЗАСАДИ ВІДБОРУ І СТРУКТУРУВАННЯ ЗМІСТУ НАВЧАЛЬНОГО ПРЕДМЕТА "КРЕСЛЕННЯ" ДЛЯ ПРОФЕСІЙ МЕТАЛООБРОБНОГО ПРОФІЛЮ

Метод. посіб. для професій металообробного профілю / Наук. ред.
В.К. Сидоренко. – К.: Інститут професійно-технічної освіти НАПН
України, 2011. – 400 с. – Мова укр. – Формат 60х84/16.

У методичному посібнику здійснено дидактичний аналіз навчально-методичного забезпечення предмета "Креслення" для професій металообробного профілю. Наведено структурно-логічний аналіз змісту навчального предмета, послідовність вивчення основних понять і систему графічних задач. Посібник містить тестові завдання, що складаються з теоретичних і практичних завдань з даного курсу, а також приклади контрольних робіт.

Методичний посібник рекомендовано педагогічним колективам професійно-технічних навчальних закладів металообробного профілю.



Радкевич В.О., Антонович Є.А., Болгаріна В.С., Кудікіна Н.В.

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИКІВ ЗА ПРОФЕСІЯМИ "ХУДОЖНИК РОЗПИСУ ПО ДЕРЕВУ", "ВИКОНАВЕЦЬ ХУДОЖНЬО- ОФОРМЛЮВАЛЬНИХ РОБІТ", "ВИРОБНИК ХУДОЖНІХ ВИРОБІВ ІЗ КЕРАМІКИ"

Метод. посіб. / За ред. В.О. Радкевич. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – 124 с. – Мова укр. – Формат 60х84/16.

У методичному посібнику обґрунтовано гуманістичні, культурологічні й художньо-естетичні аспекти професійно-художньої



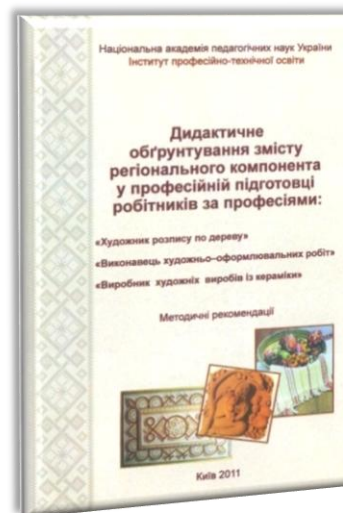
освіти. Розкрито сутність педагогічних умов професійної підготовки майбутніх фахівців художнього профілю. Висвітлено сучасні підходи до інтеграції навчальної та виховної роботи у професійно-технічних навчальних закладах.

Для науковців, педагогічних працівників і керівників професійно-технічних та вищих навчальних закладів художнього профілю, інститутів післядипломної і педагогічної освіти.

Радкевич В.О., Антонович Є.А., Аніщенко О.В., Нікітчина С.О., Щербина В.Г.

**ДИДАКТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ЗМІСТУ
РЕГІОНАЛЬНОГО КОМПОНЕНТА У ПРОФЕСІЙНІЙ
ПІДГОТОВЦІ РОБІТНИКІВ ЗА ПРОФЕСІЯМИ:
"ХУДОЖНИК РОЗПИСУ ПО ДЕРЕВУ",
"ВИКОНАВЕЦЬ ХУДОЖНЬО-ОФОРМЛЮВАЛЬНИХ
РОБІТ", "ВИРОБНИК ХУДОЖНІХ ВИРОБІВ
ІЗ КЕРАМІКИ"**

Метод. рек. / Наук. ред. В.О. Радкевич. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – 252 с.: іл. – Мова укр. – Формат 60х84/16.



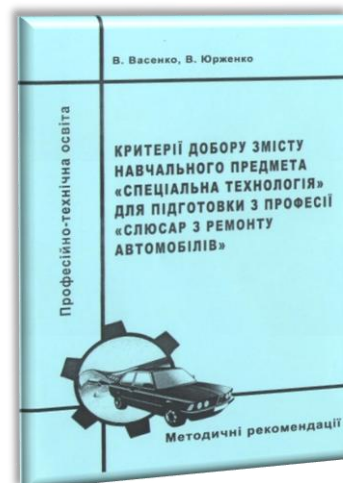
У методичних рекомендаціях висвітлено принципи відбору і структурування змісту професійно-художньої освіти, обґрунтовано можливість використання народних художніх традицій, регіонального компонента у підготовці майбутніх кваліфікованих робітників з професій художніх промислів і ремесел, запропоновано зміст композиційних вправ тощо.

Для викладачів і майстрів виробничого навчання професійних художніх навчальних закладів.

Васенко В.В., Юрженко В.В.

**КРИТЕРІЇ ДОБОРУ ЗМІСТУ НАВЧАЛЬНОГО
ПРЕДМЕТА "СПЕЦІАЛЬНА ТЕХНОЛОГІЯ"
ДЛЯ ПІДГОТОВКИ З ПРОФЕСІЇ "СЛЮСАР
З РЕМОНТУ АВТОМОБІЛІВ"**

Метод. рек. / За ред. В.В. Васи́нка. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – 27 с. – Мова укр. – Формат 60х84/16.



У методичних рекомендаціях розкрито основні критерії добору змісту навчального предмета "Спеціальна технологія" із урахуванням особливостей професійної підготовки кваліфікованих робітників за професією "Слюсар з ремонту автомобілів".

Вони можуть бути використані педагогами професійно-технічних навчальних закладів у розробці навчальних планів і програм з предмета "Спеціальна технологія".

CONTENTS

V. Kremen	
EDUCATION AND SCIENCE: INNOVATIVE ASPECT	4
G. Elnikova	
TECHNOLOGY OF ADAPTIVE CONTROL PERSONNEL MANAGEMENT	8
D. Zakatnov	
THE VOCATIONAL COUNSELING OF YOUTH CONCERNING WORKING TRADES: PROBLEMS AND PROSPECTS.....	15
M. Karpuk	
STEREOTYPE UPDATE OF CONSCIOUSNESS OF VOCATIONAL TRAINING SCHOOLS' TEACHERS AND STUDENTS CONSIDERING ACHIEVEMENTS OF FUNDAMENTAL SCIENCES.....	22
V. Lozovetska	
CONCEPTUAL BASES OF A PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT OF A MODERN PERSONALITY ..	33
G. Luk'yanenko	
THEORETICAL GROUNDS FOR DEVELOPMENT OF NEW GENERATION STATE STANDARDS OF VOCATIONAL EDUCATION	40
A. Michalichenko	
THE MODEL OF COORDINATED TRAINING FOR SKILLED WORKERS AND TEACHING ENGINEERS.....	45
S. Nikitchina	
PECULIARITIES OF MANAGING A VOCATIONAL SCHOOL IN MARKET CONDITIONS.....	48
V. Radkevych	
SCIENTIFIC-METHODOLOGICAL GROUNDS OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING CONTENT MODERNIZATION.....	57
V. Svystun	
GENERAL SCIENTIFIC PRINCIPLES OF MANAGEMENT ACTIVITY OF HEADS IN VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM	68
O. Slatvinska	
DIDACTIC ASPECTS OF CASE-STUDY TECHNOLOGY USE IN TRAINING SKILLED WORKERS OF AGRARIAN PROFILE.....	76
V. Yahupov	
METHODOLOGY OF MODERNIZATION OF VOCATIONAL EDUCATION IN UKRAINE	87
Chronicles of scientific life.....	94
New books	98

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРІВ

У Науковому віснику висвітлюються результати науково-дослідної роботи за плановою тематикою Інституту та його структурних підрозділів – лабораторій, центрів.

Орієнтовна тематика:

1. Теоретичні і методологічні аспекти професійно-технічної освіти.

2. Наукові основи та інноваційна діяльність:

- професійна орієнтація молоді на робітничі професії;

- інноваційні технології у професійно-технічній освіті;

- децентралізація управління професійно-технічною освітою;

- модернізація професійно-технічної освіти в умовах ринку праці;

- розробка державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління;

- професійна підготовка кваліфікованих робітників;

- організація професійного навчання на виробництві;

- створення підручника нового покоління для професійно-технічних навчальних закладів.

3. Організація, проведення, результати інноваційних педагогічних експериментів.

4. Авторські концепції.

Правила оформлення статті

Технічні вимоги до оформлення статей мають повністю відповідати вимогам ВАК України.

Загальний обсяг публікації – від 7 до 12 сторінок, враховуючи таблиці, ілюстрації, список використаної літератури, анотації трьома мовами.

Перша сторінка містить:

- у першому верхньому лівому кутку – УДК статті;

- через один рядок (у правому кутку) – ініціали, прізвище, науковий ступінь, вчене звання, лабораторія, у якій працює автор (жирним курсивом);

- надалі – відцентровано подати назву прописними літерами (жирним шрифтом);

- у наступному рядку статті розмістити анотації (5–6 рядків) та ключові слова (не

більше 8-ми слів) українською, російською, англійською мовами (12 шрифт, курсив).

Текст друкується шрифтом Times New Roman, кегль – 14. Поля таких розмірів: праве – 10 мм, верхнє, нижнє і ліве – 20 мм. Міжрядковий інтервал – полуторний. Абзац – 1,25 мм.

Формули необхідно набирати у відповідних редакторах. Статті із вписаними від руки формулами до друку не приймаються. Необхідно давати визначення величин, які використовуються в тексті вперше.

Таблиці подаються одразу після посилання у тексті або на наступній сторінці. Повинні бути виконані у відповідних табличних редакторах.

Список літератури нумерується послідовно у алфавітному порядку. Недопустимі посилання на неопубліковані та незавершені роботи. Для статей обов'язково вказується назва видання, рік, том, номер, початкова та кінцева сторінки; для монографій – місце видання (місто), видавництво, рік видання, загальна кількість сторінок.

Рисунки, схеми, графіки подаються у компонованому вигляді, після посилання в тексті на них, але з подальшою можливістю обробки даних. Текст на рисунках повинен бути виконаний шрифтом 10 пунктів. На графіках одиниці виміру вказуються через кому. Рисунки нумеруються в порядку їх розташування у тексті, частини рисунків нумеруються літерами – а, б,

Вимоги до електронної копії статті

1. Електронна копія матеріалу подається на флешці (компакт-диску) одночасно з наданням твердої копії статті і рисунків.

2. Для тексту слід використовувати формат MS Word (doc, docx).

3. Рисунки, які виконані за допомогою програмних пакетів математичної та статистичної обробки, повинні бути конвертовані у вищевказані графічні формати EPS і TIFF.

4. Відповідальність за достовірність інформації в матеріалах, надрукованих журналом, несе автор або замовник матеріалу.

Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 1 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Вид-во ІПТО НАПН України, 2011. – 104 с. – Бібліогр. в кінці ст.

ISSN 2223-5752

У збірнику розглядаються теоретико-методологічні та методичні засади модернізації професійної освіти і навчання в сучасних соціально-економічних умовах. Проаналізовано інноваційні підходи до професійної орієнтації молоді на робітничі професії, формування змісту професійної освіти на компетентнісній основі, управління ПТНЗ в регіоні.

Для науковців, науково-педагогічних і педагогічних працівників ВНЗ, ПТНЗ, структурних навчальних підрозділів підприємств, інститутів післядипломної педагогічної освіти, наукових і навчально-методичних центрів ІПТО.

Научный вестник Института профессионально-технического образования НАПН Украины. Профессиональная педагогика : сб. науч. трудов: Вып. 1 / Инст-т проф.-тех. образования НАПН Украины; [Ред. кол.: В. А. Радкевич (председатель) и др.]. К.: Изд-во ИПТО НАПН Украины, 2011. – 104 с. – Библиогр. в конце ст.

ISSN 2223-5752

В сборнике рассматриваются теоретико-методологические и методические основы модернизации профессионального образования и обучения в современных социально-экономических условиях. Проанализированы инновационные подходы к профессиональной ориентации молодежи на рабочие профессии, формированию содержания профессионального образования на компетентностной основе, управлению ПТУЗ в регионе.

Для ученых, научно-педагогических и педагогических работников ВУЗ, ПТУЗ, структурных учебных подразделений предприятий, институтов последипломного педагогического образования, научных и учебно-методических центров ІПТО.

Scientific Herald of the Institute of Vocational Education of NAPS of Ukraine. Vocational pedagogy : collection of researches: 1st ed. Editorial board : Institute of Vocational Education of NAPS of Ukraine ; [V. O. Radkevych (head) et al]. – Kyiv : publishing house of IVE of NAPS of Ukraine 2011. – 104 p.

ISSN 2223-5752

The collected articles research theoretical and methodological grounds of vocational education and training modernization in contemporary socio-economic conditions. Innovative approaches to youths vocational focus on nonprofessional occupations, formation of vocational education content on basis of competence, managing of VET institutions in a region are analyzed.

For scientists, scientific-pedagogical and pedagogical personnel of universities, VET institutions, educational structural subdivisions of enterprises, institutes of further pedagogical education, scientific and training-methodological VET centers.

Наукове видання

**Науковий вісник
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.
Професійна педагогіка**

**Збірник наукових праць
Випуск №1**

Відповідальний редактор – **Лідія Гуменна**

Технічний редактор – **Тетяна Гужвій**

Переклад англійською – **Андрій Ворначев**

Дизайн обкладинки – **Марина Росток, Оксана Оліферчук**

Відповідальний за друк – **Марк Шимановський**

Підписано до друку 24.05.2011. Формат 60×84/8

Папір Laser Copy. Друк дублюкатор.

Гарнітура Times New Roman.

Умов. друк. арк. 12,09. Обл. вид. арк. – 8,86

Тираж 300 прим.

Замовлення № 10

Видавець і виготовлювач Інститут професійно-технічної освіти НАПН України

Надруковано на власному обладнанні

м. Київ, Чапаєвське шосе 98

тел/факс (044) 259-45-53, 252-71-75

E-mail: ipto_info@ukr.net

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів видавничої продукції Серія ДК, № 3805 від 21.06.2010р.